

**Zum**  
**Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz**  
**(AGG)**

**Zusammenstellung**  
**einiger**  
**Informationen**  
**für**  
**Schiedspersonen**



Zusammengestellt:  
Klaus Anschütz, Freudenberg



Zur Einleitung:

## **Herzlich willkommen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes!**



Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein wichtiger Schritt zur Gleichbehandlung aller Menschen in Deutschland getan worden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) berät von Diskriminierung Betroffene, forscht zu Ursachen von Ungleichbehandlungen und trägt den Gedanken der Gleichbehandlung in die Mitte der Gesellschaft. Als Leiterin der Antidiskriminierungsstelle werde ich diesen Weg konsequent begleiten und gestalten.

Mit unserem Internetangebot bieten wir Ihnen die Möglichkeit, sich über die Arbeit der ADS und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu informieren. Auf Barrierefreiheit haben wir dabei besonderen Wert gelegt.

Sollten Sie von Diskriminierung betroffen sein oder Fragen zum AGG haben, wenden Sie sich bitte telefonisch, per E-Mail, per Post oder mittels unseres Kontaktformulars an uns. Sie können mit unseren Beraterinnen und Beratern auch einen persönlichen Gesprächstermin vereinbaren.

Unternehmerinnen und Unternehmer finden auf dieser Website zudem einen Leitfaden, der grundlegende Fragen zur Umsetzung des AGG in Betrieben beantwortet. Darüber hinaus müssen Politik und Wirtschaft gemeinsam eine vernünftige Handhabung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sicherstellen.

Für unsere Arbeit ist der horizontale Ansatz wesentlich, da die verschiedenen Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen schutzwürdig sind.

Ich bin überzeugt: Am Ende werden alle vom guten Umgang mit Vielfalt profitieren - die Unternehmen, die Beschäftigten und die ganze Gesellschaft. Wir wollen einen Beitrag dazu leisten, dass Chancengleichheit als Menschenrecht den Platz erhält, der ihr zusteht: Einen Platz in der Mitte der Gesellschaft.

Ihre Meinung zu unserer Internetseite ist uns wichtig. Gerne nehmen wir Ihre Anregungen und Wünsche auf.

**Dr. Martina Köppen**

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

## **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Seit dem 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Es setzt vier europäische Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht um.

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)

Das AGG regelt die Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierungen sowohl für das Arbeitsleben als auch für das Zivilrecht:

### **Arbeitsrecht**

*Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen bei Stellenausschreibungen und während des Bewerbungsprozesses das Benachteiligungsverbot beachten. Aber auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Schutz vor Benachteiligungen. Sie können Schadensersatz oder Entschädigung verlangen und sich bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über Benachteiligungen beschweren. Dafür muss in allen Betrieben eine entsprechende Beschwerdestelle eingerichtet werden, über deren Existenz alle Beschäftigten informiert sein müssen.*

*Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen dafür Sorge tragen, dass Diskriminierungen unterbleiben. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzugehen, die andere Kolleginnen und Kollegen diskriminieren. Die möglichen Maßnahmen reichen dabei von einer Versetzung über eine Abmahnung bis hin zur Kündigung.*

*Es gibt aber auch Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot: Einem konfessionellen Kindergarten steht es beispielsweise frei, eine bestimmte Religionszugehörigkeit als Voraussetzung für die Einstellung eines Erziehers oder einer Erzieherin vorzuschreiben.*

### **Zivilrecht**

Der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erstreckt sich im Zivilrecht auf Massengeschäfte und privatrechtliche Versicherungen. Massengeschäfte werden ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Konditionen und in einer Vielzahl von Fällen abgeschlossen. Dazu zählen alltägliche Dinge wie Einkaufen oder Essen gehen.

Der gesetzliche Schutz greift auch bei privatrechtlichen Versicherungen, die nach dem 22.12.2007 neu abgeschlossen wurden. Wurden Versicherungsverträge aber nach Einführung des AGG (18.08.2006) geändert, kann die Änderung unter Umständen gegen das AGG verstoßen.

Bei Verstößen gegen das AGG können Benachteiligte Entschädigung und Schadensersatz verlangen.

## **Die Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union**

Zwischen 2000 und 2004 beschloss der Rat der Europäischen Union vier Gleichbehandlungsrichtlinien, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in deutsches Recht umsetzt.

Die Richtlinien geben in ihrem jeweiligen Geltungsbereich Definitionen für die unterschiedlichen Arten von Diskriminierung vor und verpflichten u.a. zu wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot sowie zur Beweiserleichterung für die Betroffenen. Die Richtlinien sollen die gesellschaftliche Wirklichkeit in den EU-Mitgliedstaaten verändern, das heißt, sie sollen Diskriminierungen nicht nur verbieten, sondern wirksam beseitigen.

Im Einzelnen handelt es sich um

- die Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG),
- die Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG),
- die "Gender-Richtlinie" (2002/73/EG)
- und die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG).

Zweck der sogenannten Antirassismusrichtlinie ist die Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung rassistisch motivierter Diskriminierungen oder jener, die wegen der ethnischen Herkunft erfolgt sind.

Mit der Rahmenrichtlinie Beschäftigung verfolgt die EU das Ziel, einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf zu schaffen.

Die sogenannte Gender-Richtlinie bezieht sich auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Der Schaffung eines Rahmens für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen dient die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb der Arbeitswelt.

## **Anwendungsbereiche des Gesetzes**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird im Arbeits- und im Zivilrecht angewendet.

Im **Arbeitsrecht** gilt das AGG für alle Bereiche der Beschäftigung:

- beim Zugang zur Erwerbstätigkeit (Stellenausschreibung, Bewerbungsverfahren, Auswahlgespräch, Auswahlkriterien, Einstellungsbedingungen)
- bei der Vertragsgestaltung (Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt, Zusatzleistungen, Sozialleistungen)
- bei der beruflichen Ausbildung (Umschulung, Aus- und Weiterbildung)
- bei Fragen des beruflichen Aufstiegs (Beförderungen, Versetzungen oder Umsetzungen, Weisungen über Aus-, Fort- und Weiterbildung)
- bei der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmervereinigung, Gewerkschaft oder Berufsvereinigung
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und darüber hinaus, zum Beispiel bei der betrieblichen Altersversorgung.

Die Rechte nach AGG gelten - ohne Ausnahme - für alle Beschäftigten. Angestellte in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst können sich genauso darauf berufen wie Beamtinnen und Beamte oder Zivildienstleistende und anerkannte Kriegsdienstverweigerer. Für Soldatinnen und Soldaten gibt es entsprechende Regelungen im Soldatengesetz.

Schwerpunkt des **zivilrechtlichen Anwendungsbereiches** sind *Massengeschäfte*, also Geschäfte, die jedermann abschließen kann

- ohne Ansehen der Person,
- zu vergleichbaren Bedingungen,
- in einer Vielzahl von Fällen.

Typische Massengeschäfte sind Taxifahrten, Restaurantbesuche oder auch der Gebrauchtwagenhandel bei gewerblichen Händlern. Der Begriff "Masse" bezieht sich auf den *Anbieter* von Waren und Dienstleistungen.

Der gesetzliche Schutz greift auch bei privatrechtlichen Versicherungen, die nach dem 22.12.2007 neu abgeschlossen wurden. Wurden Versicherungsverträge aber nach Einführung des AGG (18.8.2006) geändert, kann die Änderung unter Umständen gegen das AGG verstoßen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung oder der sexuellen Identität kann unter Umständen zulässig sein.

Ausnahmen von der Gleichbehandlung darf es nur geben, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt, wenn also zum Beispiel nur so Gefahren oder Schäden vermieden werden. Auch das Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre (zum Beispiel getrennte Öffnungszeiten für Männer und Frauen in einer Sauna) gilt als ausreichender Grund.

**Nicht anwendbar** ist das AGG auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

**Nicht anwendbar** ist das AGG außerdem auf Schuldverhältnisse mit besonderem Nähe- oder Vertrauensverhältnis. Das ist bei der Vermietung von Wohnraum dann der Fall, wenn beide Parteien auf demselben Grundstück wohnen. Das Gesetz vermutet bei Vermietern, die nicht mehr als 50 Wohnungen vermieten, dass kein Massengeschäft vorliegt, so dass das Benachteiligungsverbot nicht gilt.

Eine benachteiligte Person kann **Ansprüche** auf Beseitigung, Unterlassung, Schadensersatz und Schmerzensgeld geltend machen.

## ***Diskriminierungsmerkmale***

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es, 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.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verfolgt mit ihrer Arbeit einen horizontalen Ansatz. Das bedeutet, dass die verschiedenen Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen schutzwürdig sind. Damit wird eine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen bzw. Betroffenenengruppen verhindert.

\*Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwendet bewusst nicht den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz benutzten Begriff der "Rasse". Sie weist sämtliche Theorien zurück, die die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen versuchen..

## **Diskriminierungsmerkmale**

- [Rassistisch motivierte Diskriminierung oder Ungleichbehandlung wegen der ethnischen Herkunft](#)
- [Geschlecht](#)
- [Religion oder Weltanschauung](#)
- [Behinderung](#)
- [Alter](#)
- [Sexuelle Identität](#)

## **Rassistisch motivierte Diskriminierung oder Ungleichbehandlung wegen der ethnischen Herkunft**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Benachteiligungen, die rassistisch motiviert sind oder wegen der ethnischen Herkunft erfolgen, verhindern oder beseitigen.

Nur für dieses Diskriminierungsmerkmal hat der Gesetzgeber das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot erweitert. Es erstreckt sich auf alle Verträge, die den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen regeln, z.B. auch auf Leasingverträge.

Die Antirassismusrichtlinie wird in Deutschland nicht nur durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt, sondern auch durch zahlreiche Maßnahmen des Bundes und der Länder gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus sowie rassistisch oder rechtsextremistisch motivierte Gewalt.

## **Geschlecht**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) setzt in Bezug auf das Geschlecht zwei EU-Gleichbehandlungsrichtlinien aus den Jahren 2002 und 2004 in deutsches Recht um. Dabei handelt es sich um die sogenannte Gender-Richtlinie (2002/73/EG) und die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG).

Bisher lag im Hinblick auf Diskriminierungen wegen des Geschlechts der Fokus meist auf der Benachteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Es ist jedoch genauso unzulässig, Männer und jüngere Beschäftigte zu benachteiligen.

Eine weitere Neuerung nach AGG stellt der besondere Schutz für Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und im Mutterschutz dar. Das Gesetz enthält explizit die Formulierung, dass eine "unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts" auch dann vorliegt, wenn eine Frau wegen Schwangerschaft und Mutterschutz ungünstiger behandelt wird.

## **Religion oder Weltanschauung**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stellt durch die Formulierung in § 1 einen Zusammenhang zwischen Religion und Weltanschauung her. "Ziel des Gesetzes ist es, 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."

Die Gemeinsamkeit zwischen Religion und Weltanschauung besteht darin, dass sie durch eine nur mit der Person des Menschen verbundene Gewissheit über Aussagen zum Weltganzen sowie zur Herkunft und zum Ziel menschlichen Lebens gekennzeichnet sind.

Die Religion legt dabei eine den Menschen überschreitende und transzendente Wirklichkeit zu Grunde. Die Weltanschauung beschränkt sich auf innerweltliche Bezüge.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt vor Benachteiligungen wegen der Weltanschauung im Arbeitsrecht, während sich der Schutz für das Merkmal Religion auf das Arbeits- und das Zivilrecht erstreckt.

Bei Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung lässt es sich nicht immer unterscheiden, ob es sich um Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft oder der Religion/Weltanschauung handelt. Häufig dürfte beides zusammen kommen. Bei der Rechtsverfolgung kann diese Unterscheidung jedoch wichtig sein, da im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz der Rechtsschutz für Menschen, die wegen ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt werden umfassender ist als der Rechtsschutz bei Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung.

Unter bestimmten Voraussetzungen sind Ungleichbehandlungen im Arbeitsleben wegen der Religion oder Weltanschauung zulässig. Eine evangelische Kindertagesstätte darf beispielsweise bei der Einstellung verlangen, dass die Erzieherin/der Erzieher Mitglied der evangelischen Glaubensgemeinschaft ist.

\* Obwohl im AGG der Begriff "Rasse" verwendet wird, machen sich weder die Europäische Union noch die Gesetzgeber in Deutschland mit diesem Begriff gemein. Ganz im Gegenteil:



Sie weisen sämtliche Theorien zurück, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen. Die Verwendung dieses Begriffs im Gesetzestext bedeutet keinesfalls die Akzeptanz solcher Theorien. Der Begriff "Rasse" soll stattdessen den sprachlichen Zusammenhang mit dem Begriff "Rassismus" herstellen. Ziel des AGG ist es, jede Form der rassistischen Diskriminierung entschieden zu bekämpfen.

## **Behinderung**

Das Sozialgesetzbuch definiert den Begriff der Behinderung wie folgt: "Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist." (§ 2 SGB IX)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unterscheidet dabei nicht nach dem Grad der Behinderung, so dass sich der gesetzliche Schutz nicht nur auf Schwerbehinderte erstreckt. Da die Abgrenzung einer Krankheit von einer Behinderung schwierig sein kann, kommt es auf den konkreten Einzelfall an. Auch die Einordnung von Suchtfällen ist umstritten, so dass auch hier im Einzelnen geprüft werden muss.

Die Förderung von Menschen mit Behinderung stellt keine Diskriminierung von Menschen ohne Behinderung dar. Im Gegenteil: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind zu Fördermaßnahmen ausdrücklich verpflichtet, da behinderte Menschen überdurchschnittlich häufig arbeitslos sind.

## **Alter**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierungen aufgrund des Alters. Das Verbot bezieht sich auf das jeweilige Alter, so dass nicht nur die Ungleichbehandlung älterer sondern auch diejenige jüngerer Menschen untersagt ist.

Beispielsweise sind Entgeltregelungen, die sich ausschließlich auf das Alter beziehen und Aufstiegsregelungen, die mit höherem Alter automatisch erfolgen, eine Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Eine Abgrenzung zwischen alt und jung ist viel schwieriger als eine Unterscheidung in beispielsweise Frau und Mann oder katholisch und muslimisch. Demzufolge ist die Umsetzung der AGG-Vorgaben bezogen auf das Diskriminierungsmerkmal Alter häufig mit Schwierigkeiten verbunden.

Das AGG sieht umfangreiche Rechtfertigungsmöglichkeiten vor, wenn eine Ungleichbehandlung wegen des Alters erfolgt. So kann eine gezielte Förderung von Jugendlichen erlaubt sein, um diese in einen Beruf einzugliedern. Auch die Festlegung eines Mindestalters zugunsten älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann gerechtfertigt sein.

## **Sexuelle Identität**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Ungleichbehandlungen aufgrund der sexuellen Identität. Dabei wird der Begriff der "sexuellen Identität" weit gefasst. Schwule, Lesben, Hetero- und Bisexuelle sollen sich mit gegenseitiger Wertschätzung begegnen.

Trotz steigender Akzeptanz ist Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität nach wie vor Realität. So belegen Studien zum Beispiel, dass viele Lesben und Schwule auch heute noch ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz verschweigen (müssen). Auf deutschen Schulhöfen ist "schwul" eines der häufigsten Schimpfworte. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet in vielen Bereichen die Möglichkeit, Gleichbehandlung einzufordern und gegen diese Diskriminierungen vorzugehen.

## **Mehrfachdiskriminierungen**

Der Begriff Mehrfachdiskriminierung, auch multiple Diskriminierung genannt, wurde im Rahmen der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus im Jahr 2001 in Südafrika geprägt und bezieht sich auf Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht den Schutz von Personen vor, die eine Mehrfachdiskriminierung erfahren.

Eine multiple Diskriminierung liegt beispielsweise vor, wenn eine behinderte Frau mit Migrationshintergrund bei der Job- und Wohnungssuche abgewiesen wird. Der Gesetzgeber hat hier den Handlungsbedarf erkannt, da die Gründe, aus denen Diskriminierungen erfolgen, nicht immer klar voneinander abzugrenzen sind.

Im Falle von Mehrfachdiskriminierungen legt das AGG fest, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihren Zuständigkeiten betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestags zusammenarbeiten.

# Der horizontale Ansatz

Der Begriff „horizontaler Ansatz“ beschreibt eine zielgruppenübergreifende Herangehensweise in der Antidiskriminierungspolitik und -arbeit. Diskriminierung wird dabei als Ganzes und nicht nur bezogen auf ein bestimmtes Merkmal betrachtet. Eine Chance dieses Ansatzes liegt in der Berücksichtigung der Tatsache, dass jeder Mensch über mehrere Merkmale – beispielsweise Alter und Geschlecht – verfügt.

Daher können sich Diskriminierungen überschneiden oder ganz spezifische Formen annehmen. In diesem Fall handelt es sich um so genannte Mehrfachdiskriminierungen. Dieser Begriff wird im Hinblick auf rechtlichen Diskriminierungsschutz und Diskriminierungsbekämpfung verwendet.

## Diskriminierungsschutz

Grundlage des horizontalen Ansatzes sind die Menschenrechte. Der Ansatz erkennt an, dass verschiedene Merkmale, an denen Diskriminierung ansetzt, gleichermaßen schutzwürdig sind. Damit wird eine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen bzw. Betroffenenengruppen verhindert. Dieser Ansatz findet sich auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wieder.

Im **zivilrechtlichen Teil des AGG** wurde beispielsweise über die Mindestanforderungen der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien hinausgegangen und neben dem Merkmal ethnische Herkunft bzw. rassistische Diskriminierung auch die Merkmale Alter, Behinderung, Geschlecht, Religion und sexuelle Identität aufgenommen. Jedoch finden sich auch im AGG Differenzierungen beim Benachteiligungsschutz einzelner Merkmale. So ist das Merkmal Weltanschauung im zivilrechtlichen Teil beispielsweise vom Diskriminierungsschutz ausgenommen.

## Diskriminierungsbekämpfung

Antidiskriminierungsstrategien sollen verschiedenen, im Idealfall allen Betroffenenengruppen, zu Gute kommen. Dabei wird wiederum auf gebündelte Kompetenzen, nämlich auf die Erfahrungen und das Wissen unterschiedlicher von Diskriminierung betroffener Gruppen zurückgegriffen. Auf Ebene der Akteure heißt das zum Beispiel, dass sich Behindertenverbände oder Schwulen-/Lesbenverbände zusammenschließen, um die Durchsetzung von Antidiskriminierungspolitik einzufordern und das Augenmerk darauf zu lenken, dass Menschen aus verschiedenen Gründen gleichzeitig von Diskriminierung betroffen sein können.

Der Fokus auf Gemeinsamkeiten bedeutet aber nicht, dass die Spezifika von Diskriminierungsformen und -erfahrungen der einzelnen Betroffenenengruppen verwischt werden.

Der Ansatz muss daher als Ergänzung, nicht als Ersatz zur notwendigen zielgruppenspezifischen Antidiskriminierungsarbeit gesehen werden. Diese ist notwendig, um adäquate Unterstützung zu bieten. Ansonsten besteht die Gefahr, dass zielgruppenspezifische Arbeit durch den horizontalen Ansatz ersetzt wird.

**Gesetz zur Änderung  
des Gesetzes zur Ausführung von § 15a des Gesetzes  
betreffend die Einführung der Zivilprozessordnung  
(Ausführungsgesetz zu § 15a EGZPO - AG § 15a EGZPO)**

**vom 20. November 2007**

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

**Gesetz zur Änderung  
des Gesetzes zur Ausführung von § 15a des Gesetzes  
betreffend die Einführung der Zivilprozessordnung  
(Ausführungsgesetz zu § 15a EGZPO - AG § 15a EGZPO)**

Artikel 1  
Ausführungsgesetz zu § 15a EGZPO

Das Gesetz zur Ausführung von § 15a des Gesetzes betreffend die Einführung der Zivilprozessordnung (Ausführungsgesetz zu § 15a EGZPO - AG § 15a EGZPO vom 9. Mai 2000 (GV. NRW. S. 476), geändert durch Gesetz vom 15. November 2005 (GV. NRW. S. 917), wird wie folgt geändert:

1. In Artikel 1 (Gütestellen - und Schlichtungsgesetz) wird § 10 Abs. 1 wie folgt geändert:

a) Nummer 1 wird gestrichen.

b) Die bisherigen Nummern 2 und 3 werden Nummern 1 und 2.

c) Nach der (neuen) Nummer 2 wird eine neue Nummer 3 eingefügt:

**„3. in Streitigkeiten über Ansprüche nach Abschnitt 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.“**

2.

a) In der Überschrift von Artikel 3 wird nach dem Semikolon das Wort „Außer-Kraft-Treten“ ersetzt durch das Wort „Berichtspflicht“.

b) Artikel 3 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„Die Landesregierung berichtet dem Landtag bis zum 31. Oktober 2012 über die Erfahrungen mit dem Ausführungsgesetz zu § 15a EGZPO.“

Artikel 2  
Inkrafttreten, Übergangsregelung

1. Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2008 in Kraft

2. Artikel 1 Nr. 1 Buchstabe c dieses Gesetzes findet keine Anwendung auf Klagen, die am Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits bei Gericht eingegangen waren.

Düsseldorf, den 20. November 2007

## Auszug

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Vom 14. August 2006 (BGBI. I S. 1897)

Geändert durch Artikel 8 Abs. 1 des Gesetzes vom 2. Dezember 2006 (BGBI. I S. 2742)

## Redaktionelle Inhaltsübersicht §§

*pp.*

### Abschnitt 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot 19

Zulässige unterschiedliche Behandlung 20

Ansprüche 21

*pp.*

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

### § 19 AGG

#### 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.

## **§ 20 AGG**

### **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.

## **§ 21 AGG**

### **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 Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende 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.



Bund Deutscher Schiedsmänner und Schiedsfrauen e.V.  
Landesvereinigung Nordrhein-Westfalen  
Klaus Anschütz  
Stellv. Landesvorsitzender  
Am Aspenwald 8, 57258 Freudenberg