



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“



Nomos

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Interessierte,

mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 hat sich viel getan. Nicht nur der Rechtsschutz wurde verbessert: Ein stärkerer Schutz vor Diskriminierung ändert auch das gesellschaftliche Bewusstsein. Inzwischen wissen wir alle, dass Diskriminierung ernst genommen und geahndet werden muss.

Das vorliegende Handbuch richtet sich an Juristinnen und Juristen, Beratende sowie Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Wir erläutern, wie und wo Gesetze gegen Diskriminierung helfen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz deckt bei Weitem nicht alle Bereiche ab. Es gibt zahlreiche weitere gesetzliche Grundlagen, um sich gegen Diskriminierungen rechtlich zur Wehr zu setzen – nationale wie internationale.

Wichtig ist uns dabei, Ihnen einen tatsächlich anwendbaren Leitfaden vorlegen zu können. Daher wird im Handbuch Schritt für Schritt erörtert, wie im Falle einer Diskriminierung vorgegangen werden kann: Welches Gesetz bietet Schutz? Welche Ansprüche bestehen? Wie können diese durchgesetzt werden? Welche Institutionen, Organisationen und Verbände unterstützen Betroffene?

Dabei werden auch Probleme nicht ausgelassen, etwa schwierige Fragen der Beweisbarkeit oder die kurzen Fristen. Um den Weg zu erleichtern, haben wir im Anhang Mustertexte für Beschwerde- und Klageverfahren bereitgestellt.

Wir hoffen, dass der Leitfaden Ihnen wertvolle Hinweise gibt und Ihnen nützlich ist, wenn Sie Hilfe brauchen.

Herzlichst Ihre

Christine Lüders
Leiterin Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Inhalt

Vorwort	2
Inhalt	3
Die Autorinnen und Autoren und die redaktionellen Bearbeiterinnen und Bearbeiter:	4
Anwendungsbereiche und Rechtsgrundlagen für den Schutz vor Diskriminierung	5
<i>Einleitung</i>	5
<i>Diskriminierungsschutz im internationalen und supranationalen Recht</i>	5
<i>Diskriminierungsschutz im nationalen Recht</i>	11
<i>Ausgestaltung und Reichweite von Diskriminierungsrecht</i>	14
<i>Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes</i>	16
<i>Rechtsgrundlagen außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes</i>	18
Was ist rechtlich eine Diskriminierung?	20
<i>Der Diskriminierungsschutz im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz</i>	22
<i>Der Diskriminierungsschutz außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes</i>	39
Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz	44
<i>Diskriminierung im Arbeitsrecht</i>	44
<i>Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr</i>	59
<i>Allgemeine Hinweise für die Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten</i>	69
Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	76
<i>Zivilrechtliche Ansprüche – einschließlich arbeitsrechtlicher – jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes</i>	76
<i>Sozialrechtliche Ansprüche</i>	92
<i>Diskriminierungsschutz in öffentlichen Bereichen, außerhalb des Sozialrechts</i>	115
<i>Diskriminierungsschutz im Strafrecht</i>	126
<i>Diskriminierung in Presse, Rundfunk, Internet und Werbung</i>	134
Anhang – Formblätter, Mustertexte für Beschwerde- und Klageverfahren	145
<i>Ablauf einer Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz</i>	145
<i>Gedächtnisprotokoll</i>	146
<i>Ausfüllhinweise zum Musterschreiben einer Beschwerde gemäß Paragraph 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</i>	146
<i>Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Abhilfe und außergerichtliche Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen gegenüber Arbeitgebenden nach Paragraph 15 Absatz 4 A G G “</i>	148
<i>Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Außergerichtliche Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen gegenüber einem Vertragspartner gemäß Paragraph 21 Absatz 5 A G G “</i>	150
<i>Formular zum Erfassen von Mobbing-Handlungen</i>	151
<i>Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Beschwerde über Beratung im Jobcenter“</i>	152
<i>Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Widerspruch gegen behördliche Entscheidungen, insbesondere gegen belastenden Verwaltungsakt“</i>	154
<i>Ausfüllhinweise zum „Musterschreiben einer Dienstaufsichtsbeschwerde“</i>	155
<i>Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Beschwerde beim Gewerbeamt Schrägstrich Ordnungsamt“</i>	157
<i>Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Beschwerde beim Deutschen Presserat“</i>	158
<i>Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Beschwerde wegen diskriminierender Werbung“</i>	160
<i>Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Strafanzeige wegen einer Beleidigung“</i>	161
<i>Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Strafanzeige bei Volksverhetzung“</i>	163
<i>Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Abmahnung mit strafbewehrter Unterlassungserklärung“</i>	166

Die Autorinnen und Autoren und die redaktionellen Bearbeiterinnen und Bearbeiter:

Dr. Sabine Berghahn, Juristin und Politikwissenschaftlerin, Privatdozentin an der Freien Universität Berlin und freiberufliche Wissenschaftlerin, Mitglied des Harriet-Taylor-Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin Klammer auf Redaktion und Gesamtleitung Klammer zu

Alexander Klose, Jurist und Rechtssoziologe, Fraktionsreferent für Recht, Demokratie, Verbraucher- und Naturschutz im Berliner Abgeordnetenhaus, freiberuflicher Wissenschaftler beim Büro für Recht und Wissenschaft Berlin Klammer auf Abschnitt: Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr, Abschnitt: Diskriminierungsschutz in öffentlichen Bereichen, außerhalb des Sozialrechts, Abschnitt: Diskriminierungsschutz im Strafrecht Klammer zu

Dr. des. Sandra Lewalter, Juristin, Gründungs- und Vorstandsmitglied des Instituts für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien e. V., freiberufliche Wissenschaftlerin und Trainerin, Mitglied des Harriet-Taylor-Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin Klammer auf Redaktion und Gesamtleitung Klammer zu

Doris Liebscher, Juristin und Antidiskriminierungspädagogin, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Humboldt Law Clinic – Grund und Menschenrechte, freiberufliche Wissenschaftlerin beim Büro für Recht und Wissenschaft Berlin, Vorständin Antidiskriminierungsbüro Sachsen Klammer auf Abschnitt: Was ist rechtlich eine Diskriminierung?, Abschnitt: Diskriminierung im Arbeitsrecht, Abschnitt: Zivilrechtliche Ansprüche – einschließlich arbeitsrechtlicher – jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Abschnitt: Diskriminierung in Presse, Rundfunk, Internet und Werbung Klammer zu

Dr. Ulrike Spangenberg, Juristin, freiberufliche Beraterin und Wissenschaftlerin im Bereich Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht, Gründungsmitglied des Instituts für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien e. V., Berlin Klammer auf Abschnitt: Anwendungsbereiche und Rechtsgrundlagen für den Schutz vor Diskriminierung Klammer zu

Dr. Maria Wersig, Juristin und Politikwissenschaftlerin, Vertretungsprofessorin an der Hochschule Hannover Klammer auf Abschnitt: Zivilrechtliche Ansprüche – einschließlich arbeitsrechtlicher –jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer zu

Anwendungsbereiche und Rechtsgrundlagen für den Schutz vor Diskriminierung

Einleitung

Der Schutz vor Diskriminierung wird häufig allein in dem seit August 2006 geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verortet. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist jedoch auf ausgewählte Lebensbereiche beschränkt und bietet daher nicht für alle Diskriminierungserfahrungen rechtliche Handlungsmöglichkeiten. Es gibt aber eine Vielzahl anderer Rechtsnormen, die Diskriminierungsverbote enthalten und rechtliche Handhaben gegen Diskriminierung ermöglichen.

Abschnitt Eins erläutert zunächst die verschiedenen rechtlichen Ebenen, auf denen derartige Rechtsnormen verankert sind, und geht dabei auf Wirkungen, Reichweite und Durchsetzungsmöglichkeiten dieser Rechtsnormen ein. Der daran anschließende Überblick über die Rechtsgrundlagen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und das Recht gegen Diskriminierung außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes führt vertiefend in die Anwendungsbereiche der jeweiligen Rechtsgrundlagen ein und weist den Weg in die folgenden Abschnitte. Da sich diese vor allem auf nationale Rechtsschutzmöglichkeiten konzentrieren, stellt Abschnitt eins auch kurz Klage- oder Beschwerdewege auf europäischer und internationaler Ebene dar. Derartige Verfahren sind zwar zeitaufwendig, unter Umständen kostenintensiv und müssen nicht unbedingt erfolgreich sein. Ein solcher Weg eröffnet aber in besonderer Weise die Chance – über Präzedenzfälle –, Veränderungen in der Rechtsprechung beziehungsweise Gesetzesänderungen herbeizuführen und so den innerstaatlichen Rechtsschutz gegen Diskriminierung zu verbessern.

Diskriminierungsschutz im internationalen und supranationalen Recht

Recht gegen Diskriminierung ist auf unterschiedlichen rechtlichen Ebenen normiert: im internationalen Völkerrecht, im trans- oder supranationalen Europarecht und im innerstaatlichen nationalen Recht. Internationale und transnationale Rechtsnormen wirken auf die Gestaltung des deutschen Rechts ein: entweder weil die rechtlichen Vorgaben im deutschen Recht umzusetzen sind oder weil die Rechtsnormen bei der Auslegung und Anwendung deutschen Rechts beachtet werden müssen, zum Beispiel bei Gerichtsentscheidungen. Gleichzeitig eröffnen die im Völkerrecht und im Europarecht verankerten Rechte zusätzliche Rechtsschutzmöglichkeiten, zum Beispiel vor dem Europäischen Gerichtshof in Straßburg oder dem Europäischen Gerichtshof der Europäischen Union in Luxemburg oder Gremien der Vereinten Nationen.

Völkerrecht Klammer auf Internationales Recht Klammer zu

Zum Völkerrecht gehören Rechtsnormen und Rechtsgrundsätze, die das Verhältnis zwischen einzelnen Staaten sowie das Verhältnis zwischen Staaten und internationalen Organisationen regeln. Der Schutz vor Diskriminierung ist in einer Vielzahl von völkerrechtlichen Verträgen geregelt.

Beispiele: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Konvention zur Beseitigung von rassistischer Diskriminierung, U N - Frauenkonvention Klammer auf englisch C E D A W Klammer zu, U N - Kinderrechtskonvention, Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Europäische Menschenrechtskonvention

Diese und andere völkerrechtliche Vereinbarungen wurden vom deutschen Gesetzgeber als rechtlich bindend anerkannt Klammer auf „ratifiziert“ Klammer zu. Daraus folgt, dass die in diesen Vereinbarungen enthaltenen Regelungen in der Bundesrepublik Deutschland zu berücksichtigen beziehungsweise umzusetzen sind. Sie entsprechen in der deutschen Rechtsordnung einfachem Bundesrecht.

Völkerrechtliche Vereinbarungen enthalten vor allem Pflichten, die sich an den Staat richten und als Auslegungshilfen in die Bestimmung von Inhalt und Reichweite deutschen Rechts einfließen. Inwieweit völkerrechtliche Rechtsnormen – auch ohne Umsetzung im deutschen Recht – unmittelbar anwendbar sind und individuelle Rechte vermitteln, auf die man sich vor deutschen Gerichten berufen kann, hängt vom Inhalt der jeweiligen Bestimmung und bei kontroversen Rechtsauffassungen gegebenenfalls von der Rechtsprechung zum Beispiel des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte ab. Außerdem muss die Rechtsnorm ausreichend bestimmt und bedingungslos formuliert sein. Eine unmittelbare Anwendung ist beispielsweise für Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention anerkannt. Artikel 14 Europäische Menschenrechtskonvention enthält in Bezug auf die Rechte und Freiheiten der Europäischen Menschenrechtskonvention ein Diskriminierungsverbot, das auch Diskriminierungen einbezieht, die nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind: zum Beispiel nicht zu rechtfertigende Benachteiligungen, die an die soziale Schicht oder eine politische Anschauung anknüpfen. Die in Artikel 14 Europäische Menschenrechtskonvention genannten Diskriminierungskategorien sind zudem nur beispielhaft aufgezählt, sodass grundsätzlich weitere Kategorien erfasst werden können.

Bei Artikel 24 der Behindertenrechtskonvention, der ein Recht auf inklusive Bildung vermittelt, wird ein individueller Anspruch auf inklusive Beschulung von nationalen Gerichten demgegenüber regelmäßig abgelehnt. Das gilt auch dann, wenn inklusive Bildung in einem Bundesland nicht oder unzureichend umgesetzt wird. Als Grund wird unter anderem der unbestimmte Regelungsgehalt genannt Klammer auf unter anderem Hessischer Verwaltungsgerichtshof, 16.05.2012 – 7 A 1 1 3 8 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.

Ungeklärte Rechtslage: Die unmittelbare Anwendbarkeit von völkerrechtlichen Rechtsnormen gemäß Artikel 13 des Sozialpakts der Vereinten Nationen, der ein Recht auf Bildung gewährt, wird unterschiedlich beurteilt. Das Obergerverwaltungsgericht Münster hat bei einer Entscheidung über die Rechtmäßigkeit von Studiengebühren eine unmittelbare Anwendung verneint Klammer auf Urteil vom 9.10.2007 – 1 5 A 9 6 Schrägstrich 0 7 Klammer zu. Das Bundesverwaltungsgericht hat die Frage der unmittelbaren Anwendbarkeit in der Revision offengelassen Klammer auf 29.04.2009 – 6 C 1 6 Schrägstrich 0 8 Klammer zu.

Um zu gewährleisten, dass Staaten die in völkerrechtlichen Übereinkommen vereinbarten Pflichten auch wirklich umsetzen, gibt es besondere Verfahren bei den Vereinten Nationen. Eine Anzahl von Konventionen, zum Beispiel das Fakultativprotokoll zur Frauenrechtskonvention, erlauben es, eine Verletzung der vereinbarten Rechte und Pflichten im Rahmen einer Individualbeschwerde geltend zu machen Klammer auf

Individualbeschwerdeverfahren sind in den jeweiligen Vereinbarungen oder gesondert geregelt. Für derartige Beschwerden ist ein Fachausschuss der Vereinten Nationen zuständig, der aus Expertinnen und Experten verschiedener Länder zusammengesetzt ist. Der Ausschuss berät über die Beschwerden und spricht gegebenenfalls Empfehlungen an den jeweiligen Staat aus. Eine solche Beschwerde ist allerdings nur zulässig, wenn innerstaatliche Rechtsbehelfe keinen Rechtsschutz mehr versprechen. Viele Individualbeschwerden scheitern bereits an dieser formellen Zulässigkeitsanforderung.

Darüber hinaus sieht das Fakultativprotokoll zur Frauenrechtskonvention ergänzend zur Individualbeschwerde ein Untersuchungsverfahren vor, bei dem deutlich geringere Zulässigkeitsvoraussetzungen bestehen. Danach kann der zuständige Fachausschuss schon aufgrund von zuverlässigen Angaben, die auf eine schwerwiegende oder systematische Verletzung der in dem Frauenrechtsübereinkommen festgelegten Rechte hinweisen, den Vertragsstaat dazu auffordern, bei der Prüfung der Angaben mitzuwirken und dazu Stellung zu nehmen.

Weiterhin sind die Staaten, die zum Beispiel die Frauenrechtskonvention unterzeichnet haben, verpflichtet, regelmäßig über die Umsetzung der Vereinbarungen zu berichten. Nichtregierungsorganisationen haben die Möglichkeit, die staatlichen Berichte zu ergänzen. Der entsprechende Fachausschuss der Vereinten Nationen reagiert auf diese Berichte ebenfalls mit Empfehlungen und überprüft die Umsetzung dieser Empfehlungen auch. Dennoch sind die Empfehlungen nicht verbindlich und die mangelnde Erfüllung hat keine rechtlichen Konsequenzen. Die Veröffentlichung der Berichte und Empfehlungen ist aber politisch nicht zu unterschätzen.

Bei einem Verstoß gegen die Europäische Konvention für Menschenrechte ist eine Beschwerde vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg möglich. Eine anwaltliche Vertretung ist nicht notwendig, aber zu empfehlen. Eine Individualbeschwerde ist allerdings nur dann zulässig, wenn alle innerstaatlichen Rechtsbehelfe ausgeschöpft sind. Zu den innerstaatlichen Rechtsbehelfen zählt auch die Klage vor dem Bundesverfassungsgericht. Zudem können nur eigene Rechtsverletzungen geltend gemacht werden. Eine Klage kann also nicht im Namen anderer Personen eingereicht werden oder allgemein gegen Gesetze gerichtet sein, die man als unfair empfindet.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat unter Bezug auf Artikel 14 Europäische Menschenrechtskonvention auf Diskriminierungsverbot und Artikel 8 Europäischen Menschenrechtskonvention auf Achtung vor dem Privat- und Familienleben unter anderem Entscheidungen zu Fragen der sexuellen Orientierung, der Stellung von nicht ehelichen Kindern und Vätern sowie der Religionsfreiheit getroffen. Es verstößt zum Beispiel gegen Artikel 8 Europäische Menschenrechtskonvention, wenn ein kirchlicher Arbeitgeber einem Organisten und Chorleiter kündigt, weil dieser nach der Trennung von der Ehefrau mit einer neuen Lebensgefährtin zusammenlebt.

Hier steht eine Tabelle mit folgendem Inhalt:

Völkerrecht Klammer auf Auswahl Klammer zu Europäische Menschenrechtskonvention

Konsequenzen

Gilt nach Ratifizierung als Bundesrecht Klammer auf Artikel 59 Grundgesetz Klammer zu

Rechtsschutz Durchsetzung

Beschwerde vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte

Bei unmittelbarer Anwendbarkeit gegebenenfalls Rechtsschutz vor deutschen Gerichten

Völkerrecht Klammer auf Auswahl Klammer zu

U N - Frauenrechtskonvention

U N - Konvention gegen jede Form rassistischer Diskriminierung

U N - Behindertenrechtskonvention

Konsequenzen

Gilt nach Ratifizierung als Bundesrecht Klammer auf Artikel 59 Grundgesetz Klammer zu

Rechtsschutz Durchsetzung

Individualbeschwerdeverfahren vor Gremien der Vereinten Nationen

Berichtspflichten der unterzeichnenden Staaten

Bei unmittelbarer Anwendbarkeit gegebenenfalls Rechtsschutz vor deutschen Gerichten

Tabelle Ende.

Europarecht Klammer auf supranationales Recht Klammer zu

Im Europarecht werden Primärrecht und Sekundärrecht unterschieden. Zum Primärrecht zählen die europäischen Verträge: der Vertrag über die Europäische Union und der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Beide Verträge enthalten eine Anzahl verschiedener Rechtsnormen, die den Schutz vor Diskriminierung beziehungsweise die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen Klammer auf Artikel 2, 3 Absatz 3 und Absatz 2 des Vertrages über die Europäische Union; Artikel 8, 10, 18, 19, 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union Klammer zu. Seit dem Vertrag von Lissabon gehört auch die Grundrechtecharta zum Primärrecht. Die Grundrechtecharta garantiert in Artikel 20 die Gleichheit vor dem Gesetz, in Artikel 23 die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und verbietet in Artikel 21 Diskriminierungen unter anderem aufgrund von Alter, sexueller Orientierung, dem sozialen Status sowie aufgrund genetischer Merkmale.

Grundsätzlich gilt, dass das Recht in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union den im europäischen Recht normierten Anforderungen entsprechen muss. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Europäische Union nur in bestimmten Bereichen Regelungskompetenzen hat, die sie nicht überschreiten darf. Der Schutz vor Diskriminierung wird zum Teil über Rechtsnormen gefördert, die sich an die Organe der Europäische Union selbst richten. In Artikel 10 des Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union ist beispielsweise geregelt, dass die Union bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen darauf abzielt, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse,

der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen. Eine unmittelbare Verpflichtung der Mitgliedstaaten beziehungsweise ein Anspruch von Bürgerinnen und Bürger ergibt sich daraus nicht. Anders verhält es sich zum Beispiel bei Artikel 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union, der zur gleichen Entlohnung von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit verpflichtet. Dieses Gebot der Entgeltgleichheit verpflichtet die Mitgliedstaaten und vermittelt einen individuellen Rechtsanspruch. Allerdings hat die Europäische Union im Rahmen ihrer Regelungskompetenzen das Recht, geeignete Vorkehrungen zu treffen, um rassistische Diskriminierungen sowie Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder der Staatsangehörigkeit zu bekämpfen Klammer auf Artikel 18, 19 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union Klammer zu. Diese Norm erlaubt es dem Rat der Europäischen Union, gemeinsam mit dem Europäischen Parlament, zum Beispiel Richtlinien zu erlassen, die in den Mitgliedstaaten umgesetzt werden müssen.

Richtlinien gehören ebenso wie Verordnungen, Empfehlungen, Beschlüsse und Mitteilungen zum Sekundärrecht der Europäischen Union. Diese Instrumente unterscheiden sich insbesondere im Hinblick auf ihre Geltung in den Mitgliedstaaten. Während zum Beispiel Verordnungen in den Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbar sind, müssen Richtlinien innerhalb einer gesetzten Frist in nationales Recht umgesetzt werden. In Deutschland wurde der Schutz vor Diskriminierung maßgeblich durch eine Anzahl derartiger Richtlinien befördert. Dazu gehören auch die Richtlinien, die im deutschen Recht unter anderem durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt wurden:

Richtlinie gegen rassistische Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf, beruflicher Bildung und Beratung, sozialer Sicherheit, Bildung, bei Gütern und Dienstleistungen Klammer auf 2000 Schrägstrich 4 3 Schrägstrich Europäischer Gerichtshof Klammer zu; Klammer auf Rahmen- Klammer zu Richtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in Bezug auf Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung Klammer auf 2000 Schrägstrich 7 8 Schrägstrich Europäischer Gerichtshof Klammer zu; Richtlinie zur Beseitigung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Bereich Beschäftigung und Beruf sowie in Bezug auf Güter und Dienstleistungen Klammer auf 5 4 Schrägstrich 2006 Schrägstrich Europäischer Gerichtshof Klammer zu.

Aufgrund dieser Richtlinien ist Deutschland verpflichtet, beispielsweise Diskriminierungen im Bereich Beschäftigung und Beruf zu verbieten und effektive Durchsetzungsmechanismen Klammer auf Sanktionen, Beweislastentlastungen et cetera Klammer zu zu etablieren. Bei der Art und Weise der Umsetzung dieser verbindlichen Zielvorgaben haben die Mitgliedstaaten einen Gestaltungsspielraum. Demzufolge können die innerstaatlichen Regelungen sehr unterschiedlich ausfallen.

Um die Durchsetzung der europäischen Vorgaben zu gewährleisten, gibt es verschiedene Verfahren. Grundsätzlich kann man sich im Fall einer Diskriminierung auf den Verstoß gegen europäisches Recht berufen und dies vor deutschen Gerichten einklagen. Eine solche Klage setzt allerdings voraus, dass es sich um unmittelbar anwendbare, hinreichend bestimmte und unbedingte Rechtsnormen handelt, die individuelle Rechtsansprüche vermitteln. Derartige Rechte ergeben sich insbesondere aus der Grundrechtecharta – allerdings nur im Rahmen der

Regelungskompetenzen der Europäischen Union. Richtlinien verpflichten in erster Linie den Staat, die jeweiligen Zielvorgaben in innerstaatliches Recht umzusetzen. Daraus folgt, dass man sich auf den in Richtlinien normierten Diskriminierungsschutz nur dann berufen kann, wenn der Staat diese Pflicht nicht rechtzeitig oder nur unzureichend umsetzt. Zudem gilt auch hier: Die Pflichten müssen ausreichend konkret beziehungsweise unbedingt formuliert sein. Bei Zweifeln an der Vereinbarkeit von europäischem und deutschem Recht kann man beantragen, dass das nationale Gericht den Rechtsstreit aussetzt und die Rechtsfrage dem Europäischen Gerichtshof vorlegt. Klammer auf sogenannten Vorabentscheidungsverfahren Klammer zu. Die Entscheidung, die Frage vom Europäischen Gerichtshof klären zu lassen, liegt allerdings beim Gericht, es sei denn, es gibt keine weiteren innerstaatlichen Rechtsmittel. Klammer auf Artikel 267 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union Klammer zu. Die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs sind für die nationale Rechtsprechung verbindlich.

Der Europäische Gerichtshof hat in den letzten Jahren mehrfach zur Frage der Altersdiskriminierung entschieden. Das betraf die Auslegung der Richtlinie 2000 Schrägstrich 78 Schrägstrich Europäischer Gerichtshof zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Klammer auf Eine umfassende Übersicht zu dieser Rechtsprechung findet sich unter: w w w punkt antidiskriminierungsstelle punkt d e Klammer zu. Dabei ging es insbesondere um Altersgrenzen, die ein automatisches Beschäftigungsende bei Erreichen des Rentenalters vorsahen. Daneben waren aber auch besondere Altersgrenzen für bestimmte Berufsgruppen Gegenstand von Entscheidungen des Gerichts Klammer auf vergleiche zum Beispiel Europäischen Gerichtshof, 13.9.2011, R s. C – 4 4 7 Schrägstrich 0 9 Klammer auf Prigge – tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten zweimal Klammer zu. Die Rechtsprobleme wurden regelmäßig in einem Vorabentscheidungsverfahren entschieden. Die nationalen Gerichte treffen auf dieser Basis dann ihre Entscheidung im Einzelfall.

Um die Einhaltung der europäischen Vorgaben zu gewährleisten, gibt es außerdem das sogenannte Vertragsverletzungsverfahren. Klammer auf Artikel 258 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union Klammer zu. Allerdings können nur die Europäische Kommission oder die Mitgliedstaaten ein solches Verfahren einleiten. Bei einem Vertragsverletzungsverfahren wird der jeweilige Staat zunächst zu einer Stellungnahme und gegebenenfalls Änderung aufgefordert. Ist dieses Vorverfahren erfolglos, entscheidet der Europäische Gerichtshof. Mit dieser Entscheidung können erhebliche finanzielle Sanktionen verbunden sein.

Hier steht eine Tabelle mit folgendem Inhalt:

Europarecht

Verträge der Europäischen Union
Grundrechtecharta

Konsequenzen

Nationales Recht darf nicht gegen europäisches Recht verstoßen

Rechtsschutz Schrägstrich Durchsetzung

Berücksichtigung im deutschen Recht
Zweifel an Vereinbarkeit werden durch nationales Gericht über Vorlage beim Europäischen Gerichtshof geklärt

Europarecht

Richtlinien

Konsequenzen

Mitgliedstaaten müssen Richtlinien im deutschen Recht umsetzen

Rechtsschutz Schrägstrich Durchsetzung

Vertragsverletzungsverfahren Klammer auf Europäische Kommission Klammer zu
Individuelle Klage bei unzureichender oder verspäteter Umsetzung vor deutschem Gericht,
gegebenenfalls Vorlage beim Europäischen Gerichtshof gemäß Artikel 267 Arbeitsweise der
Europäischen Union durch nationales Gericht

Europarecht

Verordnungen

Konsequenzen

Gelten unmittelbar in den Mitgliedstaaten

Rechtsschutz Schrägstrich Durchsetzung

Je nach Materie in der Regel Rechtsschutz vor nationalen Gerichten

Tabelle Ende.

Ausführlich zum Diskriminierungsschutz und zu Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten
vergleiche Website: Deutsches Menschenrechtsinstitut „Aktiv gegen Diskriminierung“,
w w w punkt aktiv minus gegen minus diskriminierung punkt d e.

Diskriminierungsschutz im nationalen Recht

Der im nationalen Recht geregelte Diskriminierungsschutz ist in unterschiedlichen
Rechtsnormen und auf unterschiedlichen rechtlichen Ebenen verankert: im Grundgesetz, in
einfachen Gesetzen sowie in untergesetzlichen Regelungen Klammer auf zum Beispiel
Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften et cetera Klammer zu. Aufgrund des
föderalen Systems der Bundesrepublik wird zudem Bundes- und Landesrecht Klammer auf
sowie Kommunalrecht Klammer zu unterschieden. Die folgende Darstellung konzentriert sich
auf das Grundgesetz, Landesverfassungen und einfache Gesetze.

Grundgesetz

Besonders weitreichend ist dabei das Grundgesetz Klammer auf Verfassung Klammer zu,
denn staatliche Institutionen sind immer an die im Grundgesetz geregelten Bestimmungen
gebunden. Der Staat muss insbesondere die Grundrechte gewährleisten. Dazu gehören
nach Artikel 3 Absatz 2 und 3 Grundgesetz auch der Schutz vor Diskriminierung und die
Gleichstellung von Frauen und Männern. Grundrechte sind in erster Linie Abwehrrechte
beziehungsweise Schutzrechte der Bürgerinnen und Bürger gegenüber dem Staat. Bei
Diskriminierungen durch private Personen greifen die Grundrechte daher nicht Klammer auf
Ausnahme: Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz Klammer zu. Eine Durchbrechung der Regel
besteht bei der sogenannt mittelbaren Drittwirkung von Grundrechten. In solchen Fällen
wirken sich die Grundrechte im Rahmen der Auslegung von unbestimmten Rechtsbegriffen,

wie etwa „Sittenwidrigkeit“, auch auf private Rechtsbeziehungen aus. Grundrechte können ausnahmsweise auch dann greifen, wenn ein privater Akteur, zum Beispiel eine private Organisation, durch den Staat beherrscht wird. Das ist zum Beispiel dann der Fall, wenn in Entscheidungsgremien der Organisation nur staatlich beauftragte Personen sitzen, im Grunde also der Staat die Entscheidungen trifft.

Bundesrecht

Das im Rang unter dem Grundgesetz stehende Bundes- und Landesrecht muss mit den grundgesetzlichen Bestimmungen vereinbar sein. Das Bundesrecht umfasst dabei Rechtsnormen, die von Organen des Bundes Klammer auf Bundestag, Bundesregierung etc. Klammer zu erlassen werden. Dazu gehören insbesondere die Gesetze, die vom Bundestag – je nach Sachverhalt gemeinsam mit dem Bundesrat – verabschiedet werden. Der Schutz vor Diskriminierung ist in verschiedenen Bundesgesetzen geregelt, die sich in unterschiedlichen Lebensbereichen auswirken. Es gibt spezielle Gesetze, deren explizites Ziel es ist, Diskriminierung zu verhindern beziehungsweise Gleichstellung zu fördern:

***Beispiele:** Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bundesgleichstellungsgesetz, Bundesgremienbesetzungsgesetz, Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung Klammer auf Bundesbeamtenengesetz Klammer zu.*

Es gibt aber auch andere Bundesgesetze, die sich eignen, gegen Diskriminierungen vorzugehen, oder aber explizite Diskriminierungsverbote enthalten, die einen ausgewählten Lebensbereich betreffen.

Beispiele: Paragraf 185 Strafgesetzbuch – Beleidigung, Paragraf 823 Bürgerliches Gesetzbuch – Schadensersatz wegen deliktischer Handlung, Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 und Paragraf 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 – Diskriminierungsverbote bei sozialgesetzlichen Leistungen.

Landesrecht

Das Landesrecht umfasst zum einen die Verfassungen der Länder, die zum Teil die im Grundgesetz genannten Gleichstellungsgebote und Diskriminierungsverbote enthalten, zum Teil aber darüber hinausgehen oder dahinter zurückbleiben. Im Rang unter den Landesverfassungen stehen Landesgesetze, die von den Landesparlamenten verabschiedet werden. Den Ländern steht beispielsweise im Bereich der Jugendhilfe, der Bildung und Hochschulbildung oder bei der Abwehr von Gefahren das Recht zu, landeseigene Gesetze zu erlassen Klammer auf Artikel 70 des Grundgesetzes Klammer zu. Diese Gesetze Klammer auf gegebenenfalls auch Verordnungen Klammer zu enthalten ebenfalls Regelungen, die gegen Diskriminierung schützen sollen. Das Schutzniveau fällt bedingt durch die landesindividuellen Regelungen allerdings unterschiedlich aus. Ebenso wie auf Bundesebene gibt es spezielle Gesetze, die sich gegen Diskriminierung richten.

Sämtliche Bundesländer haben inzwischen Gesetze erlassen, die auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zielen, und Gesetze, die Nachteile von Menschen mit Behinderung auf Landesebene beseitigen sollen. In Nordrhein-Westfalen und Berlin gibt es zudem Gesetze zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Die beiden letztgenannten Gesetze enthalten jedoch weder Diskriminierungsverbote, die über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz oder das Grundgesetz hinausgehen, noch

vermitteln sie konkrete Ansprüche. Vielmehr wird die Verwaltung verpflichtet, Integrationsziele und -grundsätze umzusetzen. Außerdem sind Landesbeauftragte beziehungsweise Beiräte einzurichten, die für das Thema zuständig sind. Daher werden auch in diesen Ländern immer noch Landesantidiskriminierungsgesetze gefordert. In Berlin liegt seit 2010 ein entsprechender Gesetzesentwurf vor.

Darüber hinaus enthalten andere Landesgesetze Antidiskriminierungsklauseln.

Im Schulgesetz des Landes Brandenburg heißt es beispielsweise, dass keine Schülerin beziehungsweise kein Schüler aus rassistischen Gründen, oder wegen Nationalität, Sprache, Geschlecht, sexueller Identität, sozialer Herkunft oder Stellung, Behinderung, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung bevorzugt oder benachteiligt werden darf. Einer Benachteiligung von Mädchen und Frauen ist aktiv entgegenzuwirken Klammer auf Paragraf 4 Absatz 4 Brandenburgisches Schulgesetz Klammer zu. Weiterhin enthält das Schulgesetz spezielle Regelungen zur Zulassung von Lehrmitteln und Vorgaben zur Ausgestaltung des Sexualkundeunterrichts Klammer auf Paragraf 14 Absatz 3, 12 Absatz 3 Brandenburgisches Schulgesetz Klammer zu.

Rechtsschutz

Nationales Recht ist vor deutschen Gerichten einklagbar. Je nach Anwendungsbereich der Rechtsnorm sind unterschiedliche Gerichte zuständig. Über Beleidigungen entscheidet zum Beispiel das Amtsgericht. Die Klage gegen eine altersbedingte Kündigung von Angestellten wird beim Arbeitsgericht verhandelt. Für die jeweiligen Rechtswege gelten unterschiedliche Verfahrensregeln, etwa in Bezug auf die Kosten eines Verfahrens, anwaltliche Vertretung oder die Rechte und Pflichten des Gerichts. Bei Verfahren im Zivilrecht bestimmen die klagende und die beklagte Person über die Einleitung und den Ablauf des Verfahrens. Das Gericht entscheidet ausschließlich auf der Grundlage der Tatsachen, die von der klagenden beziehungsweise beklagten Partei vorgebracht und – je nach Beweislast – bewiesen werden müssen. Bei Klagen vor Verwaltungs- und Sozialgerichten gilt demgegenüber der sogenannte Amtsermittlungsgrundsatz. Das Gericht ist verpflichtet, den Sachverhalt einer Klage umfassend zu ermitteln, und ist dabei nicht an das Vorbringen der Parteien gebunden. Im Strafverfahren kann die Staatsanwaltschaft ebenfalls von Amts wegen ermitteln. In der Regel erhebt die Staatsanwaltschaft Klage, etwa wenn es um Volksverhetzung geht. Bei einer Beleidigung kann das Verfahren allerdings auch ohne die Staatsanwaltschaft betrieben werden Klammer auf sogenannt Privatklage Klammer zu.

Hier steht eine Grafik mit folgendem Inhalt:

Übersicht Gerichtsaufbau Schrägstrich Rechtswege

In der Grafik sind die verschiedenen Rechtsquellen aufgeführt: Ganz oben steht das Völkerrecht Klammer auf auch internationales Recht genannt Klammer zu. Danach folgt das Europarecht Klammer auf auch transnationales Recht genannt Klammer zu. Danach folgt das nationale Recht. Danach folgt das Bundesrecht, welches auch zu den nationalen Rechten gehört. Und als letztes folgt das Landesrecht Klammer auf inklusive Kommunalrecht Klammer zu.

Grafik Ende.

Gegen die Entscheidung eines Gerichts kann in der Regel auf der nächsthöheren Ebene vorgegangen werden. Beim Bundesverfassungsgericht kann nur dann Klage erhoben werden, wenn es um einen Verstoß gegen Vorschriften des Grundgesetzes geht; bei Verfassungsbeschwerden muss die Verletzung von Grundrechten schlüssig behauptet werden; die Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer müssen selbst, unmittelbar und gegenwärtig betroffen sein. Außerdem müssen alle anderen Klagemöglichkeiten Klammer auf zum Beispiel Verwaltungsgericht, Oberverwaltungsgericht, Bundesverwaltungsgericht Klammer zu ausgeschöpft sein Klammer auf sogenannte Erschöpfung des Rechtswegs Klammer zu.

Ausgestaltung und Reichweite von Diskriminierungsrecht

Der in völkerrechtlichen, europäischen und nationalen Rechtsnormen verankerte Diskriminierungsschutz unterscheidet sich in vielen Aspekten:

Anwendungsbereich gleich Lebensbereich

Die Vorschriften gelten für verschiedene Anwendungsbereiche. Sie sind jeweils nicht auf alle Lebensbereiche Klammer auf Erwerbsleben, Bildung, Sozialschutz et cetera Klammer zu anwendbar. Der Geltungsbereich kann zudem regional und/oder auf einzelne Personengruppen begrenzt sein.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beschränkt sich auf den Bereich der Erwerbstätigkeit und im Wesentlichen auf private Rechtsbeziehungen. Die allgemeine Schulbildung Klammer auf in staatlichen Schulen Klammer zu wird daher zum Beispiel jenseits der Beschäftigungsverhältnisse Klammer auf zum Beispiel für Lehrerinnen und Lehrer Klammer zu nicht erfasst. Allerdings kann zum Beispiel das Schulgesetz für das Land Berlin für die Schulen in Berlin besondere Diskriminierungsverbote enthalten, die aber nicht für andere Bundesländer gelten. Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Beschäftigten der Bundesverwaltung, für Landes- oder Kommunalbeschäftigte gelten die Landesgleichstellungsgesetze.

Geschützte Diskriminierungskategorie

Der Diskriminierungsschutz gilt für unterschiedliche Diskriminierungskategorien. Dieser Schutz kann sich auf mehrdimensionale Diskriminierungen sowie diskriminierende Zuschreibungen beziehen.

Im Strafrecht können Diskriminierungen verfolgt werden, die über die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Kategorien hinausgehen. Erfasst werden zum Beispiel Beleidigungen, die das Körpergewicht oder den Familienstand betreffen. Die Europäische Menschenrechtskonvention schützt unter anderem vor Diskriminierungen aufgrund des sozialen Status. Dies alles sind Kategorien, die nicht im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannt sind, vergleiche Paragraph 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Die Aufzählung in Artikel 14 Europäischen Menschenrechtskonvention ist zudem anders als im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht abschließend. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hingegen erfasst ausdrücklich mehrdimensionale Diskriminierungen, wie sie beispielsweise Frauen mit Behinderung treffen können.

Diskriminierungsverständnis

Was als Diskriminierung beziehungsweise Diskriminierungskategorie gilt, wird unterschiedlich definiert und kann sich im Laufe der Zeit ändern.

Die Gesetzesbegründung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verwendet beispielsweise einen medizinisch-sozialen Begriff von Behinderung, der an körperliche Funktionen oder geistige Fähigkeiten anknüpft. In der Behindertenrechtskonvention werden Behinderungen demgegenüber nicht als individuelles Merkmal, sondern als Ergebnis von individuellen Beeinträchtigungen und gesellschaftlichen Barrieren definiert, die eine gleichberechtigte Teilhabe verhindern. Die neuere Rechtsprechung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und die Gesetzeskommentare folgen diesem Verständnis inzwischen. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz kommt es für eine Diskriminierung außerdem nicht auf die Intention an.

Staatliches und privates Handeln

Manche Rechtsnormen schützen nur vor staatlichen oder öffentlich-rechtlichen Handlungen oder Maßnahmen. Zum Teil fallen derartige Maßnahmen gerade nicht in den Anwendungsbereich anderer Antidiskriminierungsbestimmungen.

Grundrechte sind Schutzrechte gegenüber dem Staat. Private Institutionen beziehungsweise Unternehmen sind nur ausnahmsweise durch die Grundrechte gebunden, zum Beispiel wenn die Organisation im Grunde vom Staat beherrscht wird. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gilt demgegenüber nur für den Besuch von privaten Schulen, nicht für den Besuch von staatlichen Schulen. Diese letzteren Schulen sind zwar wie alle staatlichen Institutionen direkt an die Grundrechte gebunden. Daher sind zumindest Diskriminierungen durch Schule und Lehrende über die im Grundgesetz verankerten Diskriminierungsverbote gedeckt. Siehe Abschnitt: Diskriminierungsschutz in öffentlichen Bereichen, außerhalb des Sozialrechts. Anders als beim Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz fehlt es im Grundgesetz aber zum Beispiel an konkreten Vorschriften zu Sanktionen oder zur Mitwirkung von Verbänden beim Rechtsschutz.

Diskriminierungsverbote und Fördergebote

Das Recht gegen Diskriminierung ist in der Regel als Diskriminierungsverbot formuliert. Demnach sind Benachteiligungen aufgrund besonders geschützter Kategorien, zum Beispiel Geschlecht oder Behinderung, verboten, es sei denn, es gibt einen rechtfertigenden Grund, der nichts mit dieser Kategorie zu tun hat. Es werden verschiedene Diskriminierungsformen unterschieden: unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung sowie Klammer auf sexuelle Belästigung und die Anweisung zur Diskriminierung. Das Diskriminierungsrecht umfasst außerdem Rechtsnormen, die besondere Fördermaßnahmen erlauben, um bestehende strukturelle Nachteile abzubauen.

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz wurde lange als Verbot lediglich von unmittelbarer Diskriminierung interpretiert, das eine ausdrückliche Unterscheidung nach dem Geschlecht verbietet. Inzwischen ist auch das Verbot mittelbarer Diskriminierung anerkannt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt vor unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen, außerdem gelten Belästigung und sexuelle Belästigung als Diskriminierung. Diese Verbote richten sich in erster Linie auf die Beseitigung einer anhaltenden Diskriminierung oder die Unterlassung künftiger Diskriminierungen. Damit können auch Ansprüche auf Schadensersatz und/oder Entschädigung verbunden sein.

Rechtsschutzmöglichkeiten

Diskriminierungsverbote können nur eingeklagt werden, wenn sich daraus subjektive Rechte herleiten lassen. Im Völker- und Europarecht kommt es zudem darauf an, ob die Rechtsnormen ausreichend bestimmt und unbedingt formuliert sind.

Das Diskriminierungsverbot in Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention ist in Bezug auf die in der Europäischen Menschenrechtskonvention gewährten Rechte unmittelbar anwendbar. Das in Artikel 24 der Behindertenrechtskonvention normierte Recht auf inklusive Bildung ist demgegenüber nicht als unmittelbar anwendbares Recht anerkannt.

Verfahrensrechtliche Anforderungen

Die rechtliche Durchsetzung der jeweiligen Rechte ist an unterschiedliche Voraussetzungen geknüpft. Die Rechte müssen bei verschiedenen Gerichten eingeklagt werden. Das Klageverfahren ist unterschiedlich ausgestaltet.

Außerdem gilt beispielsweise gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, anders als bei einer zivilrechtlichen Klage auf Schadensersatz nach Paragraph 823 Bürgerliches Gesetzbuch, eine Beweislastleichterung zugunsten der klagenden Person. Auch die Fristen für die Einreichung einer Klage können unterschiedlich lang sein.

Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist auf verschiedene Bereiche anwendbar: Erwerbstätigkeit, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Innerhalb dieser Bereiche ist der Schutz vor Diskriminierung allerdings sehr verschieden geregelt und wird nicht für alle Diskriminierungskategorien gleichermaßen gewährt.

Der Bereich der Erwerbstätigkeit ist sehr umfassend geschützt. Paragraph 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz verbietet jegliche Form der Diskriminierung wegen der in Paragraph 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz genannten Diskriminierungskategorien: in Bezug auf den Zugang zu Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg, die Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen, Maßnahmen der Berufsbildung sowie die Mitgliedschaft in beruflichen Vereinigungen. Auf öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse sind das Benachteiligungsverbot in Paragraph 7 ebenfalls anwendbar. Paragraph 24 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz gilt dabei nicht nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Auszubildende, sondern auch für Selbstständige und Organmitglieder. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer – mangels Beschäftigungsverhältnis aber nur für den Zugang zu Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg.

Soweit es um soziale Vergünstigungen, um Bildung oder um den Zugang und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen geht, ist der Schutz demgegenüber eingeschränkt. Für diese Bereiche gilt das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot in Paragraph 19 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Demnach greift das Allgemeine

Gleichbehandlungsgesetz zum einen nur, wenn es sich um Diskriminierungen im Rahmen von privaten Rechtsverhältnissen Klammer auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, die nicht zum Arbeitsrecht gehören Klammer zu handelt. Dazu gehören beispielsweise Verträge mit privaten Schulen oder Kindergärten, der Einkauf von Lebensmitteln, der Bezug von Strom durch einen privaten Anbieter oder der Besuch eines Fitnesscenters. Staatliche Klammer auf öffentlich-rechtliche Klammer zu Leistungen oder Maßnahmen sind dagegen nicht erfasst. Demzufolge ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beim Besuch von staatlichen Schulen oder Kindergärten nicht anwendbar – es sei denn, es geht zum Beispiel um die Beschäftigungsbedingungen von angestellten oder verbeamteten Lehrenden, also den Bereich der Erwerbstätigkeit. Bei der Vergabe öffentlicher Mittel als Zuwendung, dem Betrieb öffentlicher Kindergärten und Schwimmbäder oder beim öffentlichen Wohnungsbau ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ebenfalls nicht anwendbar. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Staat privatrechtlich handelt, indem zum Beispiel ein städtisches Schwimmbad in privater Rechtsform betrieben wird.

Paragraf 19 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erstreckt den Diskriminierungsschutz zum anderen weiter auf private Versicherungen und beschränkt ihn ansonsten auf sogenannt Massengeschäfte. Massengeschäfte sind Rechtsgeschäfte, die in einer Vielzahl von Fällen zu gleichen Bedingungen begründet, durchgeführt oder beendet werden, ohne dass es auf die konkrete Person ankommt, zum Beispiel beim Einkauf von Lebensmitteln. Nur dann, wenn es um rassistische Diskriminierungen geht, ist der Diskriminierungsschutz weiter und erfasst auch solche Geschäfte, bei denen es Klammer auf auch Klammer zu um persönliche Umstände geht, zum Beispiel den Besuch einer privaten Musikschule oder die Vermietung einer Wohnung. Allerdings sind hier Leistungen ebenfalls ausgeschlossen, die durch ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis geprägt sind. Im Gesetz werden beispielhaft Mietverhältnisse genannt, bei denen Mietende und Vermietende auf demselben Grundstück wohnen Klammer auf vergleiche Abschnitt Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr Klammer zu.

Weitere Einschränkungen betreffen den Sozialschutz. Hier verweist Paragraf 2 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz auf Diskriminierungsverbote im Sozialrecht: Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 und Paragraf 19 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 Klammer auf siehe Abschnitt Sozialrechtliche Ansprüche Klammer zu. Für die betriebliche Altersvorsorge soll das Betriebsrentengesetz gelten Klammer auf nach Paragraf 2 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu. Der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zufolge ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz allerdings anwendbar, wenn das Betriebsrentengesetz keinen entsprechenden Diskriminierungsschutz gewährt Klammer auf Bundesarbeitsgericht vom 17.04.2012 – 3 A Z R 4 8 1 Schrägstrich 1 0 Klammer zu.

Bei Kündigungen soll das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ebenfalls nicht anwendbar sein Klammer auf Paragraf 2 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu. Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings entschieden, dass die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit von Kündigungen zu berücksichtigen sind Klammer auf Bundesarbeitsgericht vom 5.11.2009 – 2 A Z R 6 7 6 Schrägstrich 0 8 Klammer zu.

Umsetzungsdefizit?

Die Beschränkung des hauptsächlich Diskriminierungsschutzes des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf das Erwerbsleben und den Zivilrechtsverkehr hängt zum Teil mit den europäischen Richtlinien zusammen, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im deutschen Recht umsetzt. Die Richtlinien beziehen sich auf jeweils unterschiedliche Diskriminierungskategorien Klammer auf siehe Abschnitt: Der Diskriminierungsschutz im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu und unterschiedliche Lebensbereiche. Die Gesetzgebung hat sich weitgehend an diese Vorgaben gehalten. Das führt jedoch dazu, dass der Diskriminierungsschutz für die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Diskriminierungskategorien sehr unterschiedlich ausfällt.

Gerade in Bezug auf öffentlich-rechtliche Leistungen und öffentliche Bildungsangebote wird außerdem kritisiert, dass die europäischen Richtlinien Klammer auf Richtlinie 2000 Schrägstrich 43 Schrägstrich Europäischer Gerichtshof; 2004 Schrägstrich 113 Schrägstrich Europäischer Gerichtshof Klammer zu zumindest in Bezug auf rassistische und geschlechtsbezogene Diskriminierung nicht vollständig umgesetzt wurden. Im Bereich der allgemeinen Bildung, etwa im Schulrecht, konnte der Bund die Richtlinien ebenfalls nicht umsetzen, weil die Gesetzgebungskompetenz den Ländern zusteht. Insoweit sind die Länder in der Pflicht zu prüfen, ob Regelungsbedarf im Landesrecht besteht.

Rechtsgrundlagen außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Der Diskriminierungsschutz jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes kann helfen, wenn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht anwendbar ist. Bestimmte Rechtsgrundlagen können aber auch zusätzlich zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz anwendbar sein. Der Anspruch gegen eine andere Person, eine diskriminierende Handlung zu unterlassen, oder ein Anspruch auf Schadensersatz und/oder Entschädigung kann unter Umständen also auf verschiedene Rechtsgrundlagen gestützt werden, die allerdings unterschiedliche Anforderungen stellen können.

Derartige Rechtsgrundlagen finden sich einerseits im öffentlichen Recht. Das öffentliche Recht regelt die Rechtsverhältnisse zwischen Staat und Bürgerinnen und Bürger. Dazu gehören neben dem Grundgesetz und den Verfassungen der Länder zum Beispiel das Polizeirecht, das Gewerberecht oder das Sozialrecht. Das Strafrecht zählt ebenfalls zum öffentlichen Recht, weil der Staat für die Strafverfolgung zuständig ist und nur der Staat in diesem Sinne „strafen“ darf. Auch das Bundesgleichstellungsgesetz, die Landesgleichstellungsgesetze oder die Integrationsgesetze der Länder sind Teil des öffentlichen Rechts, weil es Vorgaben für den öffentlichen Dienst sind, wo der Staat als Arbeitgeber auftritt.

Das Privatrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen privaten Personen, zum Beispiel das Einkaufen, die Vermietung einer privaten Wohnung, den Abschluss eines Arbeitsvertrages in einer privaten Firma, Nachbarschaftsbeziehungen et cetera. Die Rechtsbeziehungen werden grundlegend im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt. Besondere Rechtsverhältnisse, zum Beispiel Arbeitsverhältnisse, werden zudem in speziellen

arbeitsrechtlichen Gesetzen abgehandelt, zum Beispiel im Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Diskriminierungsschutz eine Vielzahl nach Geltungsbereichen und Reichweite differenzierter unterschiedlicher Regelungen für verschiedene privat- und öffentlich-rechtlich reglementierte Lebensbereiche umfasst.

Was ist rechtlich eine Diskriminierung?

Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne ist eine Ungleichbehandlung einer Person aufgrund einer oder mehrerer Klammern zu rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Die Benachteiligung kann ausgedrückt sein zum Beispiel durch das Verhalten einer Person, durch eine Vorschrift oder eine Maßnahme.

Diskriminierung gleich Benachteiligung plus geschützte Diskriminierungskategorie plus kein sachlicher Grund

Erstens:

Benachteiligung Klammern auf auch Schlechterbehandlung oder Ungleichbehandlung Klammern zu

- Beispiel Arbeitsmarkt:
Einstellung oder Beförderung verweigert
- Beispiel Jobcenter:
Stellenangebote nicht weitergereicht
- Beispiel Wohnungsmarkt:
Wohnung nicht bekommen
- Beispiel Dienstleistung:
keinen Zugang zum Fitnessstudio, Restaurant, Club
- Beispiel Gesundheitswesen:
Behandlung verweigert
- Beispiel Werbung:
entwürdigende Darstellung
- Beispiel Sicherheitsbehörden:
Personenkontrolle durchgeführt

Zweitens:

Diskriminierungsgrund Klammern auf auch Diskriminierungsmerkmal, Diskriminierungskategorie Klammern zu

- Beispiel Arbeitsmarkt:
Einstellung mit Verweis auf religiöses Kopftuch verweigert
- Beispiel Jobcenter:
Stellenangebot mit Verweis auf zu hohes Alter nicht weitergereicht
- Beispiel Wohnungsmarkt:
Wohnung wegen nicht deutscher Herkunft nicht bekommen
- Beispiel Dienstleistung:
Zugang zum Fitnessstudio, Restaurant, Club mit Verweis auf Behinderung verweigert
- Beispiel Gesundheitswesen:
Behandlung mit Verweis auf sexuelle Identität verweigert
- Beispiel Werbung:
Entwürdigende Darstellung knüpft an das Geschlecht an
- Beispiel Sicherheitsbehörden:
Personenkontrolle aufgrund rassistischer Zuschreibungen

Drittens

Kein sachlicher Grund Klammer auf Rechtfertigungsgrund Klammer zu

- Beispiele für sachliche Gründe:
- Arbeitsmarkt:
Die Tätigkeit als Leiterin einer katholischen Einrichtung rechtfertigt die Anforderung einer katholischen Religionszugehörigkeit; die Tätigkeit in einer Migrantinnenberatungsstelle rechtfertigt die bevorzugte Einstellung von Migrantinnen
- Jobcenter:
Eine Stelle als Modell für Jugendmode rechtfertigt die Suche nach einer Person mit einem bestimmten Lebensalter
- Beispiel Wohnungsmarkt:
Barrierefreie Wohnungen, die speziell für Menschen mit Beeinträchtigungen eingerichtet wurden, rechtfertigen die Bevorzugung von älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen
- Beispiel Dienstleistung:
Zugang zum Fitnessstudio, Restaurant, Club kann aufgrund von Jugendschutzgesetzen für Jugendliche beschränkt und zum Beispiel nur in Begleitung von Erwachsenen gestattet sein
- Werbung:
Satirische Darstellungen können von der Kunstfreiheit gedeckt sein

Diskriminierungsgrund – Diskriminierungsmerkmal – Diskriminierungskategorie

Paragraf 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz spricht von „Diskriminierungsgründen“, in vielen Rechtstexten ist auch von „Diskriminierungsmerkmalen“ die Rede. Gemeint ist damit nicht, dass Merkmale oder Eigenschaften von Menschen ein legitimer Grund für Ungleichbehandlung sind. Diskriminierende Vorstellungen und Handlungen knüpfen zwar an persönliche Merkmale an, zum Beispiel die Schattierung der Haut oder religiöse Symbole – die Aufzählung in Paragraf 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz meint aber nicht diese Eigenschaften, sondern die Kategorien, die das Ergebnis sozialer Stereotypisierungen und ihnen innewohnender Abwertungen sind. Deshalb verwenden wir im Folgenden den Begriff „Diskriminierungskategorie“.

Der rechtliche Schutz gegen Diskriminierungen ist in Deutschland nicht einheitlich geregelt: Wer sich rechtlich gegen Diskriminierung wehren will, muss sich zunächst fragen, wer diskriminiert hat Klammer auf privat oder staatlich Klammer zu und welchen Lebensbereich es betrifft Klammer auf Arbeitsleben Schrägstrich Geschäftsbereich Klammer zu. Denn es gibt unterschiedliche Diskriminierungsverbote. So gilt das Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nicht für Diskriminierung durch Werbung, und das Diskriminierungsverbot des Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz gilt nur für Diskriminierung durch staatliche Akteurinnen und Akteure Klammer auf im Einzelnen siehe dazu Abschnitt: Anwendungsbereiche und Rechtsgrundlagen für den Schutz vor Diskriminierung Klammer zu. Weiterhin bestehen Unterschiede zwischen Diskriminierungsverboten, die nur für die gesetzlich genannten Diskriminierungsgründe gelten Klammer auf zum Beispiel Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu, und allgemeinen Vorschriften, die auch bei anderen Diskriminierungserfahrungen greifen Klammer auf zum Beispiel der zivilrechtliche Persönlichkeitsrechtsschutz und der Straftatbestand der Beleidigung Klammer auf. Bei der Suche nach Rechtsschutz muss auch beachtet werden, dass es in den unterschiedlichen Rechtsgebieten nicht nur verschiedene

Diskriminierungsdefinitionen gibt, sondern auch zum Teil unterschiedliche prozessuale Voraussetzungen gelten, wie etwa unterschiedliche Klagefristen. Dies wird in den jeweiligen Abschnitt unter der Überschrift „Durchsetzungsmöglichkeiten“ erläutert.

Bei der Suche nach Rechtsschutzmöglichkeiten gegen Diskriminierung bieten sich deshalb folgende Prüfungsschritte an:

Schritt 1 – besteht ein Rechtsanspruch wegen eines ausdrücklichen Diskriminierungsverbotes?

Zum Beispiel: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Paragraph 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1, Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz

Ist der betroffene Lebensbereich geschützt? Klammer auf zum Beispiel Arbeit, Werbung Klammer zu

Ist die betroffene Diskriminierungskategorie geschützt? Klammer auf zum Beispiel Geschlecht, sozialer Status Klammer zu

Ist die verantwortliche Person an das spezifische Diskriminierungsverbot gebunden? Klammer auf zum Beispiel Arbeitgeber, Arbeitskollegin Klammer zu

JA: Sind die prozessualen Voraussetzungen eingehalten?

JA: Anspruch besteht

NEIN: weiter zu Schritt 2

Schritt 2 – greift eine allgemeine Rechtsvorschrift?

Zum Beispiel Paragraph 823 Bürgerliches Gesetzbuch, Paragraph 185 Strafgesetzbuch, Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz

JA: Anspruch nach Voraussetzungen des Rechtsgebietes geltend machen

NEIN: Es besteht kein Anspruch, Möglichkeiten außerrechtlicher Intervention prüfen

Im Folgenden werden die Diskriminierungsdefinitionen in den einzelnen Rechtsgebieten vorgestellt. Die konkreten Ansprüche und Voraussetzungen für ihre Geltendmachung finden sich dann in den darauf folgenden Abschnitt dieses Handbuchs.

Der Diskriminierungsschutz im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Der Diskriminierungsbegriff des Paragraph 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz geht auf die Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union zurück. Das deutsche Recht verwendet den Begriff der Benachteiligung, wogegen das europäische Recht von Diskriminierung spricht. Gemeint ist das Gleiche: Eine benachteiligende Behandlung, die an einen Diskriminierungsgrund anknüpft und für die es keine sachlichen Rechtfertigungsgründe gibt, ist gesellschaftlich unerwünscht, also eine Diskriminierung. Daher wird sie gesetzlich sanktioniert und ist somit verbindlich untersagt.

Die rechtliche Prüfung einer Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfolgt in drei Schritten:

Schritt 1:

Sachlicher Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Klammer auf Paragraph 2 Klammer zu:

Wenn sich die Benachteiligung in folgenden Lebensbereichen ereignet, dann ist der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eröffnet:
Beschäftigung und Beruf, Waren- und Dienstleistungsverkehr, Sozialschutz durch Private, private Bildungsträger

Persönlicher Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verleiht Bewerberinnen und Bewerbern, Beschäftigten und Auszubildenden Ansprüche gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Vertragspartnerinnen und Vertragspartner Ansprüche gegen ihre jeweiligen Vertragspartnerinnen und Vertragspartner

Schritt 2:

Kategorisierung plus Benachteiligung

Es liegt eine Benachteiligung Klammer auf Diskriminierungsform, Paragraph 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu vor, die unmittelbar oder mittelbar an eine rechtlich geschützte Diskriminierungskategorie Klammer auf Paragraph 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu anknüpft, wie zu Beispiel Geschlecht, Behinderung oder rassistische Diskriminierung

Schritt 3:

Kein sachlicher Grund

Die Benachteiligung ist nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Welche Gründe anerkannt werden, ist je nach Lebensbereich, Diskriminierungskategorie und Diskriminierungsform unterschiedlich und ergibt sich aus den besonderen gesetzlichen Regelungen.

Siehe dazu Abschnitt: Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Die rechtliche Prüfung von Rechtsfolgen einer Diskriminierung erfolgt in zwei Schritten:

Schritt 1:

Ermitteln der Rechtsfolgen

Paragraph 15 Absatz 1 bis 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; Paragraph 7 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; Paragraph 21 Absatz 1 bis 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Zum Beispiel: Unterlassung der diskriminierenden Handlung, Zahlung des begehrten gleichen Gehalts, Ersatz geldwerter Schäden, Entschädigung für die erlittene Persönlichkeitsrechtsverletzung Klammer auf siehe im Einzelnen Abschnitt: Diskriminierung im Arbeitsrecht und Abschnitt: Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr Klammer zu

Schritt 2:

Durchsetzbarkeit der Ansprüche

Fristen: Paragraph Paragraph 15 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 61 b Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz

Beweislast: Paragraph 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Die geschützten Diskriminierungskategorien und -formen

Die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschützten

Diskriminierungskategorien ergeben sich aus Paragraf 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

- Rassistische Diskriminierungen Klammer auf „Rasse“ und ethnische Herkunft Klammer zu
- Diskriminierungen wegen des Geschlechts
- Diskriminierungen wegen Religion und Weltanschauung
- Diskriminierungen wegen Behinderung
- Diskriminierungen wegen des Lebensalters
- Diskriminierungen wegen der sexuellen Identität

Diskriminierende Zuschreibungen

Auf das Vorliegen tatsächlicher Merkmale kommt es für das Vorliegen einer Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nicht an. Deutlich wird das an den Kategorien „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft“ Klammer auf Paragraf 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu. Es gibt keine biologischen Menschenrassen, aber es gibt rassistische Zuschreibungen, die an physische Merkmale wie Haut- und Haarfarbe anknüpfen. Auch bei der ethnischen Herkunft kommt es nicht auf den Nachweis einer familiären Migrationsgeschichte oder das Zugehörigkeitsgefühl zu einer migrantischen Community an.

Eine Bewerberin, die benachteiligt wird, weil ihr aufgrund ihres Nachnamens eine türkische Abstammung unterstellt wird, kann sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Klammer auf Diskriminierungskategorie: „Rasse“ oder ethnische Herkunft Klammer zu berufen, egal ob beziehungsweise in welcher Generation sie Verwandte aus der Türkei hat.

Dieses Prinzip kommt auch in Paragraf 7 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz zum Ausdruck. Danach liegt eine Diskriminierung auch dann vor, wenn die diskriminierende Person die benachteiligte Person einer Kategorie zuordnet, mit der diese sich gar nicht identifiziert. Zentral für Diskriminierungen, auf die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz reagiert, sind also Zuordnungen von Menschen zu bestimmten Gruppen und damit verbundene Zuschreibungen Klammer auf diskriminierende Kategorisierungen Klammer zu.

Ein Mann, der am Arbeitsplatz benachteiligt wird, weil er irrtümlich für schwul Klammer auf Kategorie: sexuelle Identität Klammer zu gehalten wird, kann sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz berufen.

Unmittelbare und mittelbare Anknüpfung an Diskriminierungskategorien

Die Diskriminierungskategorien können unmittelbar oder mittelbar betroffen sein. Paragraf 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz regelt abschließend, bei welchen Diskriminierungskategorien der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes greift. Paragraf 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz unterscheidet verschiedene Formen, in denen sich Benachteiligungen ausdrücken können: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt vor unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen. Auch Belästigungen und sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, darauf wird in Abschnitt: Diskriminierung im Arbeitsrecht näher eingegangen. Unmittelbar diskriminierende Behandlungen knüpfen ausdrücklich an eine geschützte Kategorie an Klammer auf Paragraf 3 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu, so zum Beispiel wenn eine Vermieterin „nicht an Türken“ vermieten will.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt außerdem vor mittelbarer Diskriminierung, Paragraf 3 Absatz 2. Das sind Benachteiligungen, die zwar nicht direkt an eine Diskriminierungskategorie anknüpfen, dem Anschein nach also neutrale Regelungen oder Verfahren sind, die aber faktisch Personen wegen einer Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz-Kategorie in besonderer Weise benachteiligen können. Hier kommt es auf die tatsächliche Wirkung an.

Eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kann zum Beispiel vorliegen, wenn eine Regelung Teilzeitbeschäftigte benachteiligt. Grund ist, dass überwiegend Frauen davon negativ betroffen sind, auch wenn nicht alle Teilzeitbeschäftigten Frauen sind.

Durch das Verbot der mittelbaren Diskriminierung können also Benachteiligungen, die nicht ausdrücklich an Kategorien des Paragraf 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz anknüpfen, in den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fallen.

Die Verweigerung von Dienstleistungen, Bankgeschäften oder Versicherungsverträgen gegenüber Menschen, die in bestimmten Stadtteilen leben, kann Migrantinnen und Migranten, die statistisch häufiger dort wohnen, mittelbar benachteiligen.

Eine allgemeine Kleidungs Vorschrift, die das Tragen von Kopfbedeckungen verbietet, kann Menschen, die aus religiösen Gründen ihr Haar bedecken, mittelbar diskriminieren.

Mehrdimensionale Diskriminierungen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erfasst auch mehrdimensionale Diskriminierungen. Diskriminierungen im wirklichen Leben beschränken sich nicht immer nur auf eine Kategorie des Rechts. Darauf reagiert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und schützt auch vor Mehrfachdiskriminierungen Klammer auf Paragraf 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu. Gemeint sind damit mehrdimensionale Diskriminierungen, also Benachteiligungen, die an verschiedene rechtliche Diskriminierungskategorien anknüpfen. Das betrifft zum einen Situationen, in denen eine Person aufgrund mehrerer Kategorien mehrfach benachteiligt wird.

Zum Beispiel kann eine Stellenausschreibung, in der „ein Verkäufer“ gesucht wird, der nicht „älter als 45 Jahre“ sein darf, eine ältere Frau in zweifacher Hinsicht diskriminieren Klammer auf Arbeitsgericht Stuttgart 05.09.2007 – 2 9 C a 2 7 9 3 Schrägstrich 0 7 Klammer zu.

Zum anderen sind Fälle erfasst, bei denen mehrere Gründe spezifisch zusammenwirken. Diese werden auch als intersektionale oder mehrdimensionale Diskriminierungen bezeichnet.

Frauen, die einen Hijab Klammer auf Kopftuch Schrägstrich Schleier Klammer zu tragen, werden bei der Arbeitssuche oft benachteiligt. Sie sind nicht allein aufgrund ihres Geschlechts und nicht allein aufgrund ihrer Religion von diskriminierenden Zuschreibungen betroffen, sondern wegen der speziellen Kombination.

Darauf reagiert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Ein Unternehmen könnte sonst leicht argumentieren, es diskriminiere nicht, da es sowohl Frauen Klammer auf nicht muslimischen Glaubens und auch Musliminnen ohne Kopfbedeckung Klammer zu als auch muslimische Beschäftigte Klammer auf Männer Klammer zu anstelle. Oft beeinflussen

zudem antimuslimische Ressentiments die diskriminierende Entscheidung, eine Frau mit Kopftuch nicht einstellen zu wollen. Empfehlenswert ist es daher, die Vielzahl der diskriminierenden Kategorisierungen zu benennen und Indizien vorzubringen, um eine mehrdimensionale Diskriminierung geltend zu machen.

Die einzelnen Diskriminierungskategorien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Diskriminierungskategorie rassistische Gründe oder ethnische Herkunft

Die Kategorien „Rasse und ethnische Herkunft“ lassen sich nicht scharf voneinander abgrenzen. Das ist auch nicht nötig, sie können als rassistische Diskriminierungen bezeichnet werden. Die Brandenburgische Landesverfassung wurde bereits geändert, dort heißt es jetzt, dass niemand „aus rassistischen Gründen“ benachteiligt werden darf Klammer auf Artikel 12 Absatz 2 Klammer zu. Umfasst sind zunächst unmittelbare Anknüpfungen an das äußere Erscheinungsbild, an den Namen, die Sprache, den Akzent, die Religion oder die Kleidung, mit denen eine bestimmte biologische Abstammung oder ethnokulturelle Herkunft assoziiert wird. Ob eine Person eine bestimmte Herkunft hat, ist nicht ausschlaggebend, es kommt nicht auf tatsächliche Unterschiede, sondern entscheidend auf die sozial stigmatisierende Fremdzuschreibung an.

Eine Beschäftigte, die mit Verweis auf schlechte Deutschkenntnisse und ihren russischen Akzent beleidigt und der gekündigt wird, ist unmittelbar rassistisch diskriminiert, weil mangelhafte Deutschkenntnisse in Zusammenhang mit ihrer Herkunft gebracht werden Klammer auf Landesarbeitsgericht Bremen 29.06.2010 – 1 Sa 2 9 Schrägstrich 1 0 Klammer zu.

Eine mittelbare rassistische Diskriminierung kann vorliegen, wenn als Einstellungsvoraussetzung das Beherrschen der deutschen Klammer auf Mutter- Klammer zu Sprache angegeben wird, obwohl sie für die beabsichtigte Tätigkeit nicht erforderlich ist Klammer auf Arbeitsgericht Hamburg 26.01.2010 – 25 C a 2 8 2 Schrägstrich 0 9; Arbeitsgericht Berlin 11.02.2009 – 5 5 C a 1 6 9 5 2 Schrägstrich 0 8 Klammer zu.

Auch ein Anknüpfen an die vermeintliche oder tatsächliche Staatsangehörigkeit oder den Aufenthaltsstatus durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder Vertragspartnerinnen und Vertragspartner kann eine unmittelbare rassistische Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sein, wenn es sich eigentlich um eine rassistische Zuschreibung handelt und die tatsächliche Staatsangehörigkeit gar keine Rolle spielt.

Eine Kontrolle der Staatsangehörigkeit oder des Aufenthaltsstatus durch Freizeiteinrichtungen wie Diskotheken ist unzulässig, weil in diesen Bereichen Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus keine Auswahlkriterien sein dürfen.

Eine Diskothek, die Gästen den Einlass aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Sprache oder vermeintlichen Herkunft verwehrt, verstößt gegen das Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes unabhängig davon, ob die Türsteherinnen und Türsteher vermeintlich an die Staatsangehörigkeit anknüpfen Klammer auf „Keine Ausländer heute!“ Klammer zu. Ob es sich dabei um ausländische Studierende Klammer auf Amtsgericht Leipzig 18.05.2012 – 1 1 8 C 1 0 3 6 Schrägstrich 1 2 Klammer zu oder Besucher mit deutscher Staatsangehörigkeit handelt, denen ein Migrationshintergrund oder eine nicht deutsche Staatsangehörigkeit zugeschrieben wird Klammer auf

*Oberlandesgericht Stuttgart, Urteil vom 12.12.2011 – 1 0 U 1 0 6 Schrägstrich 1 1;
Amtsgericht Hannover 14.08.2013 – 4 6 2 C 1 0 7 Schrägstrich 4 4 1 2 Klammer zu, spielt
keine Rolle. Da von diesen Praktiken meist nur Männer betroffen sind, handelt es sich
zudem um eine mehrdimensionale Diskriminierung Klammer auf Oberlandesgericht
Stuttgart 12.12.2011 – Aktenzeichen 1 0 U 1 0 6 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.*

Eine Benachteiligung aufgrund der Staatsangehörigkeit ist nur dann nicht von Paragraph 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erfasst, wenn es um ausländerrechtliche Regelungen geht, die eine bestimmte Staatsangehörigkeit voraussetzen.

Wenn ein Arbeitgeber die Einstellung eines philippinischen Staatsangehörigen verweigert, weil die Arbeitsagentur eine Arbeitsgenehmigung mit der Begründung ablehnt, in dem entsprechenden Wirtschaftszweig sei die Zahl der Arbeitslosen mit deutscher Staatsangehörigkeit zu hoch, handelt es sich nicht um eine rassistische Diskriminierung im Rechtssinn, denn diese Vorrangprüfung ist durch das Aufenthaltsgesetz und das Sozialgesetzbuch römische Ziffer 3 vorgeschrieben.

Sofern staatliche Behörden beispielsweise bei der Gewährung von Leistungen an die Staatsangehörigkeit anknüpfen, greift das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht, da die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sich im Wesentlichen Klammer auf das heißt abgesehen von Paragraph 24 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu nur an Privatpersonen beziehungsweise privatrechtlich handelnde Akteurinnen und Akteur richten. In diesen Fällen bleibt zu prüfen, ob ein Verstoß gegen Artikel 3 Grundgesetz in Betracht kommt Klammer auf vergleiche hierzu: Die einzelnen Diskriminierungskategorien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer zu.

Nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind bisher nach überwiegender Rechtsauffassung Benachteiligungen aufgrund regionaler – zum Beispiel schwäbischer oder bayerischer – Herkunft. Auch die spezifische und in vielen Fällen stigmatisierende Diskriminierung aufgrund der Herkunft aus der ehemaligen D D R gilt nicht als rassistische beziehungsweise ethnische Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer auf Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 15.04.2010 – 17 C a 8 9 0 7 Schrägstrich 0 9 Klammer zu.

Hier bleibt aber zu prüfen, ob ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz Klammer auf Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz Klammer zu in Betracht kommt Klammer auf insbesondere relevant bei Handeln staatlicher Behörden Klammer zu oder ein Verstoß gegen allgemeine Regeln des Bürgerlichen Gesetzbuches Klammer auf Verletzung des Persönlichkeitsrechts Klammer zu.

Je nach Schwere der Persönlichkeitsrechtsverletzung kommt auch ein strafrechtlicher Verstoß in Betracht Klammer auf beispielsweise: Beleidigung gemäß Paragraph 185 Strafgesetzbuch Klammer zu.

Diskriminierungskategorie Geschlecht

Vom Verbot geschlechtsspezifischer Diskriminierung erfasst sind Benachteiligungen aufgrund von sexistischen Stereotypisierungen und geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen sowie aufgrund der Geschlechtsidentität. Geschützt sind Frauen und Männer, soweit sie unmittelbar oder mittelbar als Frau oder Mann benachteiligt werden.

Benachteiligungen aufgrund der Schwangerschaft stellen eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar Klammer auf Bundesarbeitsgericht 12.12.2013 – 8 A Z R 8 3 8 Schrägstrich 1 2 Klammer zu.

Mittelbare Diskriminierungen von Frauen können sich im Zusammenspiel mit dem Lebensalter zum Beispiel aufgrund des unterschiedlichen Renteneintrittsalters Klammer auf Bundesarbeitsgericht 15.02.2011 – 9 A Z R 584 Schrägstrich 09, zu Vorruhestandsbezügen Klammer zu ergeben, aber auch wegen der geringeren Körpergröße Klammer auf Verwaltungsgericht Düsseldorf 02.10.2007 – 2 K 2 0 7 0 Schrägstrich 0 7 Klammer zu oder der mehrheitlich von Frauen übernommenen Elternzeit Klammer auf Bundesarbeitsgericht 12.11.2002 – 1 A Z R 5 8 Schrägstrich 0 Klammer zu. Anforderungen wie Körpergröße, Renteneintrittsalter sind an sich geschlechtsneutral, wirken sich aber besonders benachteiligend auf Frauen aus.

Diskriminierungen wegen der Geschlechtsidentität treffen meist Menschen, die von der zweigeschlechtlichen Norm abweichen. Trans- und intergeschlechtliche Menschen können sich auf das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts berufen Klammer auf Europäischer Gerichtshof 30.04.1996 – C 13 Schrägstrich 9 4 Klammer zu. Sie werden nach herrschender Rechtsmeinung nicht von der Kategorie „Sexuelle Identität“ erfasst Klammer auf so formuliert es zu Unrecht die Gesetzesbegründung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu, die einen geringeren Schutzzumfang als die Kategorie Geschlecht hat.

Diskriminierungskategorie Religion oder Weltanschauung

Vom Diskriminierungsgrund Religion erfasst ist das tatsächliche Zugehörigkeitsgefühl zu Glaubensgemeinschaften mit einem transzendenten Bezug, zum Beispiel Christentum, Judentum, Islam, Bahai, Buddhismus sowie die Religionsausübung. Scientology-Mitglieder können sich nach der bisherigen deutschen Rechtsprechung nicht auf die Zugehörigkeit zu einer Religion berufen Klammer auf Bundesarbeitsgericht 22.3.1995 – A Z B 2 1 Schrägstrich 9 4 Klammer zu.

Kleidervorschriften, zum Beispiel das Verbot, eine Kopfbedeckung zu tragen, die gleichermaßen für alle Beschäftigten oder Kundinnen und Kunden gelten, aber bestimmten Religionsangehörigen den Zugang zu Beschäftigung oder Dienstleistungen unmöglich machen, können eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion darstellen Klammer auf Equal Treatment Commission Niederlande – Entscheidung 2004 minus 1 1 2 Klammer zu.

Im Hinblick auf mögliche Rechtfertigungsgründe ist allerdings das Tragen eines Kopftuchs Schrägstrich Hijabs bereits tatbestandlich von einer Verhüllung, die auch das Gesicht ganz oder teilweise abdeckt, wie etwa beim sogenannten Niqab Klammer auf nur die Augen sind sichtbar Klammer zu, zu unterscheiden Klammer auf vergleiche Bayerischer Verwaltungsgerichtshof 22.04.2014 – 7 C S 1 3 punkt 2592 Klammer zu.

Denn wenn die offene Kommunikation von Angesicht zu Angesicht unterbunden wird, können funktionale Erfordernisse Klammer auf vergleiche Paragraph 8 Absatz eins Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu sowohl im Arbeitsverhältnis als auch in pädagogischen Prozessen und Bildungssituationen beeinträchtigt sein, was je nach Kontext unter Umständen zur Rechtfertigung der Einschränkung von religiöser Bekenntnisfreiheit führen kann.

Auch die Nichtzugehörigkeit zu einer bestimmten Religion wird durch diese Diskriminierungskategorie erfasst.

Wenn die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche Voraussetzung für eine Beschäftigung bei der Diakonie oder Caritas ist, sind alle qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber, die nicht diese Religionszugehörigkeit besitzen, negativ davon betroffen. Das gilt zum Beispiel für praktizierende und nicht praktizierende Muslime und Jüdinnen, aber auch für Bewerberinnen und Bewerber, die aus der christlichen Kirche ausgetreten sind oder nie eine Religionszugehörigkeit besessen haben Klammer auf Arbeitsgericht Aachen 13.12.2012 – 2 C a 4 2 2 6 A Schrägstrich 1 1 Klammer zu.

Zu Einzelheiten zur Diskriminierung bei Beschäftigung durch religiöse Arbeitgeber vergleiche Abschnitt: Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Wenn dagegen eine iranische Staatsangehörige, die sich auf eine Stelle einer Organisation mit christlicher Trägerschaft beworben hat, nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen wird, weil unterstellt wird, sie sei Muslima, handelt es sich darüber hinaus um eine Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft, die pauschal mit einer bestimmten Religionszugehörigkeit assoziiert wird.

Rassistische Diskriminierungen und Diskriminierungen aufgrund der Religion sind oft nicht leicht voneinander abzugrenzen. Antimuslimische und antisemitische Ressentiments und darauf basierende Diskriminierungen sind mit stigmatisierenden Bildern von Angehörigen nicht christlicher Religionen verknüpft. Dabei kommt es nicht zwingend auf das tatsächliche Praktizieren oder Zugehörigkeitsgefühl der diskriminierten Person zu einer Religion oder Konfession an. Auch hier hilft der Rückgriff auf den mehrdimensionalen Diskriminierungsbegriff weiter, diese Diskriminierungen können als Diskriminierungen aufgrund „Rasse und ethnischer Herkunft“ verbunden mit „Religion“ besser erfasst und geltend gemacht werden.

Weltanschauung bedeutet demgegenüber gesamtgesellschaftliche welterklärende Überzeugungen, die sich auf innerweltliche Bezüge stützen. Dazu zählt zum Beispiel der Marxismus Klammer auf Arbeitsgericht Berlin 30.7.2009 – 3 3 C a 5 7 7 2 Schrägstrich 0 9 Klammer zu, nicht aber die Tätigkeit in einem Betriebsrat Klammer auf Arbeitsgericht Wuppertal 01.03.2012 – 6 C a 3 3 8 2 Schrägstrich 1 1 Klammer zu, einer Gewerkschaft Klammer auf Amtsgericht München 18.10.2012 – 4 2 3 C 1 4 8 6 9 Schrägstrich 1 2 Klammer zu oder für das ehemalige Ministerium für Staatssicherheit Klammer auf Arbeitsgericht Berlin 30.07.2009 – 3 3 C a 5 7 7 2 Schrägstrich 0 9 Klammer zu. Diskriminierungen aufgrund der Weltanschauung sind nur im arbeitsrechtlichen Teil des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes geschützt.

Diskriminierungskategorie Behinderung

Die Gesetzesbegründung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verweist auf den medizinisch-sozialen Behinderungsbegriff des Paragraf 2 Absatz 1 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 und des Behindertengleichstellungsgesetzes: „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.“ Auf den anerkannten Grad der Behinderung kommt es dabei nicht an.

Seit 2009 gilt die U N - Behindertenrechtskonvention und damit ein erweitertes Verständnis von Behinderung. Behinderung ist danach kein individuelles Merkmal, sondern das Resultat einer Interaktion von Beeinträchtigungen und gesellschaftlichen Barrieren. Menschen mit Behinderungen sind danach solche, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Partizipation an der Gesellschaft hindern können“ Klammer auf Artikel 1 U N - Behindertenrechtskonvention Klammer zu. Daher erfasst die Konvention auch chronische Erkrankungen und Folgen von Immunschwächekrankheiten, zum Beispiel AIDS, aber auch Behinderungen, die bei pflegebedürftigen, älteren Menschen oder Menschen mit psychosozialen Problemen auftreten.

Auch chronische Krankheiten können also geschützt sein.

Der Europäische Gerichtshof hat für den Bereich des Berufslebens klargestellt, dass ein Zustand, der durch eine ärztlich diagnostizierte heilbare oder unheilbare Krankheit verursacht wird, eine Behinderung darstellen kann. Diese Krankheit muss eine Einschränkung mit sich bringen, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren die betroffene Person an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben hindern kann Klammer auf Europäischen Gerichtshof 11.04.2013 – C minus 3 3 5 Schrägstrich 1 1 und C minus 3 3 7 Schrägstrich 1 1, unter anderem chronische Rückenbeschwerden, die dauerhafte Schmerzen im Lendenwirbelbereich bedingen Klammer zu.

Die Einschränkungen müssen also erstens schwer und zweitens von langer Dauer sein. Nur vorübergehende Krankheitszustände sind nicht geschützt Klammer auf Europäischer Gerichtshof 11.07.2006 – C minus 1 3 Schrägstrich 0 5 Klammer zu.

Benachteiligungen aufgrund von genetischen Dispositionen, die sich noch nicht in einer Beeinträchtigung manifestiert haben, sind nach derzeitiger Rechtslage wohl nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz umfasst Klammer auf Oberlandesgericht Karlsruhe 27.05.2010 – 9 U 1 5 6 Schrägstrich 0 9 für angeborene Muskelschwäche Klammer zu. Wer aufgrund genetischer Dispositionen im Arbeitsleben oder beim Abschluss von Versicherungsverträgen benachteiligt wird, kann sich auf die Benachteiligungsverbote der Paragraf Paragraf 4 und 21 Gendiagnostikgesetz Klammer auf siehe Abschnitt: Spezialgesetzliche Ansprüche: Gendiagnostikgesetz Klammer zu berufen, das für das Arbeitsleben auf Paragraf 15 Klammer auf Ersatzansprüche Klammer zu und Paragraf 22 Klammer auf Beweislastleichterung Klammer zu Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz verweist.

Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr aber klargestellt, dass ein Beschäftigter, der an einer H I V-Infektion ohne klinische Symptome erkrankt ist, im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes behindert ist, denn die gesellschaftliche Teilhabe von H I V - Infizierten sei „typischerweise durch Stigmatisierung und soziales Vermeidungsverhalten beeinträchtigt, die auf die Furcht vor einer Infektion zurückzuführen sind“ Klammer auf Bundesarbeitsgericht, 19.12.2013 – 6 A Z R 1 9 0 Schrägstrich 1 2 Klammer zu.

Diskriminierungen aufgrund der körperlichen Erscheinung können nur dann als behindernde Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes geltend gemacht

werden, wenn das Körpergewicht so hoch oder niedrig ist, dass es eine Beeinträchtigung im Sinne der Behinderungsdefinition erfüllt.

Die Rechtsprechung hat im Fall der abgelehnten Übernahme einer Bewerberin auf ein Beamtenverhältnis auf Probe entschieden, ein überdurchschnittliches Übergewicht stelle keine Behinderung dar, weil die Adipositas der Klägerin kein grundsätzliches Hindernis für die Teilhabe am Berufsleben bilde, da sie als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis problemlos beschäftigt werde. Bei Adipositas fehle es bereits an der erforderlichen gesundheitlichen Eignung für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis Klammer auf auch auf Probe Klammer zu, wenn ein amtsärztliches Gutachten das Risiko häufiger Erkrankungen beziehungsweise des Eintritts von Dienstunfähigkeit im konkreten Fall nicht ausschließt Klammer auf Verwaltungsgericht Hannover, 19.11.2009 – 1 3 A 6 0 8 5 Schrägstrich 0 8 Klammer zu.

Diskriminierungen wegen des Lebensalters

Davon umfasst sind alle Lebensalter, wobei es nicht auf das kalendarische, sondern auf das biologische Lebensalter ankommt.

Eine Arbeitgeberin, die „jung aussehende“ Verkäuferinnen und Verkäufer sucht, muss sich das Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vorhalten lassen. Eine Diskriminierung kann sich auch aus Höchstaltersgrenzen, zum Beispiel für Pilotinnen und Pilot, Flugingenieurinnen und Flugingenieuren, Notarinnen und Notaren oder staatlich anerkannte Sachverständige, ergeben.

Das Bundesarbeitsgericht weist darauf hin, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz für Altersgrenzen gilt, die vor dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes einzelvertraglich oder tarifvertraglich vereinbart wurden, sofern die Altersgrenze im Einzelfall erst mit oder nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erreicht wird Klammer auf Bundesarbeitsgericht, vom 15.02.2012 – 7 A Z R 9 0 4 Schrägstrich 0 8 Klammer zu.

Beim Lebensalter kann oft auch das Geschlecht mittelbar eine Rolle spielen. Deshalb sollte hier immer auch geprüft werden, ob eine mehrdimensionale Diskriminierung vorliegt Klammer auf siehe oben Geschlecht Klammer zu.

Mittelbare Diskriminierungen aufgrund des Lebensalters können sich auch daraus ergeben, dass eine Besoldung nach Dienstaltersstufen auf der Grundlage des Einstellungsalters und nicht nach Berufserfahrung erfolgt Klammer auf Oberverwaltungsgericht Magdeburg 11.12.2012 – 1 L 9 Schrägstrich 1 2 Klammer zu.

Diskriminierungen wegen der sexuellen Identität

Sexuelle Identität Klammer auf oder sexuelle Orientierung Schrägstrich sexuelle Ausrichtung Klammer zu verweist im Unterschied zur Geschlechtsidentität auf intime Klammer auf sexuelle und emotionale Klammer zu Beziehungen zu anderen Menschen. Erfasst sind hetero-, bi- und homosexuelle Lebensweisen, aber auch Menschen, die polyamouröse Beziehungen leben.

Benachteiligungen eingetragener Lebenspartnerschaften gegenüber der Ehe stellen eine unmittelbare Benachteiligung wegen der sexuellen Orientierung dar, weil nur homosexuelle

Paare eine Lebenspartnerschaft eingehen können Klammer auf Bundesverwaltungsgericht 28.10.2010 – 2 C 4 7 punkt 0 9 Klammer zu.

Nicht erfasst ist der Familienstand an sich, deshalb können sich nicht eheliche heterosexuelle Paare, die gegenüber verheirateten Paaren benachteiligt werden, nicht auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz berufen.

Benachteiligung: die verbotenen Diskriminierungsformen

Das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erstreckt sich sowohl auf individuelle Verhaltensweisen als auch auf Nachteile, die sich aus Gesetzen, Tarifverträgen, Verwaltungsvorschriften, Dienstanweisungen, Richtlinien, allgemeinen Geschäftsbedingungen oder Verfahrensweisen ergeben.

Die diskriminierende Entscheidung, eine Frau mit Hijab Klammer auf Kopftuch Schrägstrich Schleier Klammer zu nicht einzustellen oder einen blinden Menschen mit einem Blindenhund nicht in ein Restaurant einzulassen, eröffnet den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes unabhängig davon, ob es sich dabei um eine persönliche Entscheidung handelt oder ob diese Entscheidung auf einer Dienstordnung oder Hausordnung beruht.

Der Diskriminierungsbegriff des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes orientiert sich an der Wirkung, nicht am Motiv.

Für das Vorliegen einer Benachteiligung ist es egal, ob eine Behandlung aus einer feindseligen oder abwertenden Haltung heraus erfolgte, ob eine neutrale Formulierung gewählt wurde, um eine Diskriminierung geschickt zu verdecken, oder ob der Nachteil einfach die unbeabsichtigte Folge einer bestimmten Regelung ist. Ob die Benachteiligung vorsätzlich geschieht, fahrlässig herbeigeführt wurde oder ein nicht vorhersehbarer Nebeneffekt einer Vorschrift oder Handlung ist, spielt keine Rolle. Ob die Benachteiligung vorsätzlich oder fahrlässig erfolgt ist, kann allerdings relevant für die Frage sein, ob und in welcher Höhe Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bestehen Klammer auf vergleiche hierzu Abschnitt: Diskriminierung im Arbeitsrecht Klammer zu.

Ein Zusammenhang zwischen der geschützten Kategorie und der Benachteiligung reicht für das Vorliegen einer Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aus. Das ist der Fall, wenn zum Beispiel das Geschlecht einer Bewerberin bei der Entscheidungsfindung mitberücksichtigt wurde. Wenn noch andere Motive eine Rolle gespielt haben Klammer auf wie die bessere Eignung für eine Stelle Klammer zu, schließt das eine geschlechtsspezifische Diskriminierung nicht aus.

Verboten ist auch die assoziierte Diskriminierung.

Darunter versteht man die Benachteiligung einer Person aufgrund eines Näheverhältnisses zu einer anderen Person, die einer nach Paragraph 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz geschützten Personengruppe angehört.

Der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes greift beispielsweise, wenn einer Person eine Wohnung nicht vermietet wird, weil ihr Freund eine dunkle Hautfarbe hat, weil sie sich um ihr behindertes Kind kümmert Klammer auf Europäischer Gerichtshof 17.07.2008 – C 3 0 3 Schrägstrich 0 6 Klammer zu oder weil sie angibt, dass sie perspektivisch ihre alte Mutter pflegen wird.

Die rechtlich geschützten Diskriminierungsformen ergeben sich aus Paragraf 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

- Unmittelbare Diskriminierungen, Paragraf 3 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Einzelheiten siehe oben: Die geschützte Diskriminierungskategorien und -formen sowie „Schritt für Schritt“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Mittelbare Diskriminierungen, Paragraf 3 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
siehe oben: Die geschützte Diskriminierungskategorien und -formen sowie „Schritt für Schritt“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Belästigungen, Paragraf 3 Absatz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Sexuelle Belästigungen, Paragraf 3 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Belästigungen und sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen

Die Rechtsgutsverletzung bei solchen Benachteiligungen besteht darin, dass sie die Betroffenen in ihrem Persönlichkeitsrecht, unter Umständen in ihrer Menschenwürde und zudem in ihrem Anspruch auf gleiche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben verletzen.

Belästigungen sind unerwünschte individuelle Handlungen, die zum Ziel oder zur Folge haben, dass die Würde oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht einer nach Paragraf 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz geschützten Person verletzt wird. Das können verbale oder nonverbale Verhaltensweisen sein. Zum Beispiel permanente „Blondinen-Witze“ in Anwesenheit weiblicher Kolleginnen, homophobe E-Mails, Plakate mit rassistischem Inhalt oder das permanente Infragestellen der Qualifikation einer Angestellten mit einer Behinderung.

Weiterhin muss durch das Verhalten ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes feindliches Umfeld entstanden sein. Es kommt auf den Kontext an. Einmalige geringfügige Eingriffe scheiden aus. Erfasst sind auch nicht solche Anweisungen, die lediglich lästig sind und die Grenze zur Würdeverletzung nicht überschreiten. Eine einmalige schwere Herabsetzung in Anwesenheit von Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sowie im Kollegium kann dagegen ausreichen.

*Rassistische Schmierereien auf der Toilette eines Betriebs, die nach einiger Zeit entfernt wurden, schaffen nach bisheriger Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes noch kein feindliches Umfeld, wenn nicht darüber hinaus rassistische Äußerungen nachweisbar sind
Klammer auf Bundesarbeitsgericht 24.09.2009 – 8 A Z R 7 0 5 Schrägstrich 0 8 Klammer zu.*

Unter sexuellen Belästigungen sind gemäß Paragraf 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweisen zu verstehen, die eine Würdeverletzung der betroffenen Person bezwecken und bewirken. Dazu zählen unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen. Ebenso sind ein unnötiger Körperkontakt, unerwünschte sexualisierte Bemerkungen sowie Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten als sexuelle Belästigungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu bezeichnen.

Die Schaffung eines feindlichen Umfeldes ist dabei im Unterschied zur Belästigung keine Voraussetzung.

Ein Kalender mit nackten Frauen stellt eine sexuelle Belästigung dar, auch wenn er in einem wenig zugänglichen Bereich hängt. Ein einmaliger Witz sexuellen Inhalts gegenüber einer Kollegin kann bereits eine sexuelle Belästigung darstellen.

Sexuelle Belästigungen sind durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nur im Bereich Beschäftigung und Beruf verboten Klammer auf vergleiche Paragraf 3 Absatz 4 Satz 1 erster Halbsatz Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu.

Für das Vorliegen einer Belästigung oder sexuellen Belästigung ist es nicht erforderlich, dass eine Würdeverletzung tatsächlich eintritt. Eine Verhaltensweise, die eine Würdeverletzung zum Ziel hat, stellt eine Diskriminierung dar unabhängig davon, ob die angesprochene Person ein dickes Fell hat. Ebenso wenig ist es Voraussetzung, dass die Würdeverletzung beabsichtigt ist. Wer rassistische oder anzügliche Bemerkungen macht oder pornografische Kalender aufhängt, kann nicht davon ausgehen, sein oder ihr Verhalten werde „lustig oder nett“ gefunden oder sei von einem rauen Betriebsklima gedeckt. Es reicht aus, dass die Verhaltensweise unerwünscht ist. Von der belästigten Person darf dabei nicht verlangt werden, dass sie der verantwortlichen Person gegenüber aktiv zum Ausdruck bringen muss, dass das Verhalten unerwünscht ist. Maßgeblich ist allein, ob die Unerwünschtheit der Verhaltensweise objektiv erkennbar war Klammer auf Landesarbeitsgericht Mecklenburg – Vorpommern 14.08.2012 – 5 S a 3 2 4 Schrägstrich 1 1; Arbeitsgericht Nienburg 19.04.2012 – 2 C a 4 6 0 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.

Eine Auszubildende, die sich von wiederholten Berührungen ihres Ausbilders an Schultern und Hüfte sexuell belästigt fühlt, muss ihn nicht auffordern, damit aufzuhören. Es reicht, wenn eine fiktive objektive Beobachterperson davon ausgehen kann, dass das Verhalten unerwünscht ist. Dies ist jedenfalls dann eindeutig der Fall, wenn sich die Betroffene an eine Person ihres Vertrauens wendet und dieser gegenüber die Unerwünschtheit zum Ausdruck bringt.

Belästigungen können auch Teil eines Mobbingkontextes sein

Würdeverletzende Verhaltensweisen müssen systematisch und zielgerichtet sein, über einen längeren Zeitraum andauern und im Zusammenwirken der einzelnen Handlungen und Verhaltensweisen eine Persönlichkeitsrechtsverletzung ergeben, damit der Tatbestand des Mobbing erfüllt ist. Einzelne Belästigungen oder sexuelle Belästigungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes können Bausteine eines Mobbingzusammenhangs sein. Der Unterschied zwischen Mobbing und Belästigung besteht darin, dass die Belästigung im Zusammenhang mit einer Diskriminierungskategorie steht, während Mobbing auf anderen Motiven, beispielsweise persönlicher Abneigung, beruhen kann.

Das Bundesarbeitsgericht wendet die Definition der Belästigung in Paragraf 3 Absatz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf die Fälle des „Mobbing“ gleich aus welchen Gründen an Klammer auf Bundesarbeitsgericht 22.07.2010 – 8 A Z R 1 0 1 2 Schrägstrich 0 8 Klammer zu.

Das Bundesarbeitsgericht prüfte das im Fall einer Beschäftigten, der zuerst eine Beförderung verweigert wurde und der dann gedroht wurde sowie gezielt Aufgaben

entzogen und Informationen vorenthalten wurden, weil sie sich auf eine geschlechtsspezifische Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz berufen hatte Klammer auf Bundesarbeitsgericht 22.07.2010 – 8 A Z R 1 0 1 2 Schrägstrich 0 8 Klammer zu.

Unterschiedliche Tatbestandsvoraussetzungen für Belästigung, sexuelle Belästigung und Mobbing

Hier steht eine Tabelle mit folgendem Inhalt:

Belästigung

Anknüpfung der würdeverletzenden Handlung an eine Diskriminierungskategorie des Paragrafen 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:

- Rassistische Diskriminierung
- Geschlecht
- Religion Schrägstrich Weltanschauung
- Sexuelle Identität
- Behinderung
- Lebensalter

Sexuelle Belästigung

Sexualisierte Verhaltensweise, Paragraf 3 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Mobbing jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Persönlichkeitsrechtsverletzung ohne Anknüpfung an eine Kategorie des Paragrafen 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

- zum Beispiel körperliche Erscheinung, ostdeutsche Herkunft

Belästigung

Persönlichkeitsrechtsverletzung bezweckt Klammer auf Motivation Klammer zu oder Klammer auf bewirkt Klammer zu Folge

- kein Vorsatz nötig

Sexuelle Belästigung

Persönlichkeitsrechtsverletzung bezweckt Klammer auf Motivation Klammer zu oder Klammer auf bewirkt Klammer zu Folge

- kein Vorsatz nötig

Mobbing jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Persönlichkeitsrechtsverletzung bezweckt Klammer auf Motivation Klammer zu Folge

- Vorsatz erforderlich

Belästigung

Feindliches Umfeld:

- in der Regel Wiederholung
- aber: auch einmalige schwerwiegende Handlungen

Sexuelle Belästigung

Einmalige Handlungen reichen aus

Mobbing jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Feindliches Umfeld:

- wiederholt
- systematisch
- längerer Zeitraum
- Klammer auf einige Monate Klammer zu

Tabelle Ende.

Rechtfertigung: sachliche Gründe, die eine Benachteiligung rechtfertigen

Klammer auf ausführlich vergleiche Abschnitt: Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sowie „Schritt für Schritt“ Klammer zu

Nicht jede Ungleichbehandlung ist sozial verwerflich. Nachteile, die an einer geschützten Diskriminierungskategorie anknüpfen, können gerechtfertigt sein, wenn es sachliche Gründe dafür gibt. Ein Nachteil, der mit einer geschützten Diskriminierungskategorie zusammenhängt, ist dann keine Diskriminierung im rechtlichen Sinne, wenn gewichtige sachliche Gründe die Benachteiligung rechtfertigen. Das können zum Beispiel wesentliche Anforderungen für die ordentliche Ausführung einer beruflichen Tätigkeit sein oder Schutzvorschriften, die den Zugang zu Arbeit oder Dienstleistungen regeln. Sie heißen „Rechtfertigungsgründe“ oder „Gründe für eine zulässige unterschiedliche Behandlung“. Reine Zweckmäßigkeitserwägungen und Mutmaßungen reichen nie aus, um eine Benachteiligung zu rechtfertigen.

Das Kostenargument, eine Frau könne in einem männerdominierten Betrieb nicht eingestellt werden, weil dann erst eine Frauentoilette eingebaut werden müsse, ist kein gewichtiger Grund.

Auch pauschale Behauptungen, wie altershomogene Teams würden besser zusammenarbeiten, oder ein schwacher Arbeitsrechtsschutz für ältere Beschäftigte würde ihre Arbeitsmarktchancen erhöhen, rechtfertigen eine Benachteiligung nicht.

Diskriminierende Einstellungen oder Verhaltensweisen Dritter sind ebenfalls keine legitimen Ziele.

Die Kündigung einer Hijab Klammer auf Kopftuch Schrägstrich Schleier Klammer zu tragenden Verkäuferin kann nicht mit der Begründung gerechtfertigt werden, die konservative Kundschaft würde sonst ausbleiben Klammer auf Bundesverfassungsgericht 30.7.2003 – 1 B v R 7 9 2 Schrägstrich 0 3 Klammer zu. Ebenso wenig dürfen private oder staatliche Arbeitsvermittlungen oder Bildungsagenturen einer Kopftuch tragenden Kundin Stellenangebote oder Weiterbildungsmaßnahmen vorenthalten, weil sie davon ausgehen, sie würde später aufgrund des Kopftuchs keine Stelle finden.

Klammer auf Ausnahmen gelten bei Beschäftigungen in staatlichen Kitas und Schulen, vergleiche dazu Abschnitt: Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu Anders würden Gerichte vermutlich entscheiden, wenn es sich nicht um ein Kopftuch handelte, sondern wenn das Gesicht der Frau ganz oder teilweise bedeckt wäre, weil die offene Kommunikation von Angesicht zu Angesicht im Erwerbsleben als genauso wichtig erachtet wird wie in der Schule Klammer auf

Analogie zu Bayerischer Verwaltungsgerichtshof 22.04.2014 – 7 C S 1 3 punkt 2 5 9 2 für die Ablehnung einer Berufsoberschülerin mit sogenanntem Niqab Klammer zu.

Zu prüfen, ob ein Nachteil gerechtfertigt ist, ist nicht ganz einfach. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz stellt je nach Diskriminierungsform und auch für einzelne Diskriminierungskategorien unterschiedliche Anforderungen an eine Rechtfertigung.

Unmittelbare Diskriminierungen

Die sachlichen Gründe für zulässige Ungleichbehandlungen bei unmittelbarer Benachteiligung sind in den einzelnen Anwendungsbereichen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und anderer Gesetze Klammer auf zum Beispiel Sozialgesetzbuch Klammer zu abschließend und im Detail geregelt. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind für den Beschäftigungsbereich die Rechtfertigungsgründe in Paragraf Paragraf 8 bis 10 und für den Geschäftsverkehr in Paragraf Paragraf 19 bis 20 geregelt. Siehe dazu die Ausführungen im Abschnitt: Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Dort ist auch erklärt, warum es bei der Rechtfertigung der unmittelbaren Diskriminierung einen Unterschied macht, ob zum Beispiel an das Geschlecht, die Hautfarbe oder das Alter angeknüpft worden ist.

Mittelbare Diskriminierungen

Mittelbare Diskriminierungen können leichter als unmittelbare Diskriminierungen gerechtfertigt werden. Ein mittelbar benachteiligendes Kriterium oder Verfahren ist zulässig, wenn damit ein rechtmäßiges Ziel verfolgt wird und wenn das Kriterium oder Verfahren geeignet, erforderlich und angemessen ist, um dieses Ziel zu erreichen.

Solche Ziele können zum Beispiel sozial- oder arbeitsmarktpolitische Ziele des Gesetzgebers sein Klammer auf Europäischen Gerichtshof 26.09.2000 – C minus 3 2 2 Schrägstrich 9 8 zur unterschiedlichen Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten im Kündigungsschutz Klammer zu oder dazu dienen, die Kontinuität und den störungsfreien Verlauf eines Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten Klammer auf bei Gestaltung der Regelungen zur verhaltensbedingten Kündigung, vergleiche Bundesarbeitsgericht 07.07.2011 – 2 A Z R 3 5 5 Schrägstrich 1 0 Klammer zu.

Des Weiteren muss die unterschiedliche Behandlung geeignet, also tauglich, und erforderlich sein, um den legitimen Zweck zu erreichen. Erforderlich ist ein Mittel, in diesem Fall eine Ungleichbehandlung, nur dann, wenn es kein milderer Mittel gibt, das den Zweck in gleicher Weise erfüllen kann; das heißt, der Nachteil darf nicht außer Verhältnis zur Zweckerreichung stehen. Schließlich müssen das Mittel und der angestrebte Zweck insgesamt in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

Ein Krankenhaus, das einen Patienten nicht auf eine Warteliste für Herzimplantationen setzt, weil angesichts des hochkomplizierten Eingriffs seine mangelnden Sprachkenntnisse für eine Verständigung nicht ausreichen würden, kann gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen, wenn es nicht zumindest die Möglichkeit der Hinzuziehung einer dolmetschenden Person prüft Klammer auf Bundesverfassungsgericht 28.01.2013 – 1 B v R 2 7 4 Schrägstrich 1 2 Klammer zu.

Positive Maßnahmen als Rechtfertigungsgrund Klammer auf Paragraf 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu

Dabei handelt es sich um einen besonderen Rechtfertigungsgrund, der für alle Anwendungsbeziehungweise Lebensbereiche des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gilt. Positive Maßnahmen sind Maßnahmen, die bestehende oder künftige Nachteile von Menschen, die einer in Paragraf 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz aufgeführten Gruppe zugeordnet werden, abbauen oder verhindern sollen. Damit wird auf die Tatsache reagiert, dass bestimmte soziale Gruppen gesellschaftlich strukturell benachteiligt und in bestimmten Lebensbereichen unterrepräsentiert sind. Die Maßnahmen können durch Gesetze Klammer auf zum Beispiel im Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen und in Gesetzen zur Gleichstellung von Frauen und Männern Klammer zu, durch Unternehmen, Tarifvertrags- und Betriebspartner oder privatrechtliche Anbieter getroffen werden. Frauenförderung bleibt mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz also weiter möglich. Neu ist, dass nun auch Benachteiligungen wegen sämtlicher weiterer in Paragraf 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz genannter Kategorien positive Maßnahmen rechtfertigen können.

Belästigung und sexuelle Belästigung

Sind nie gerechtfertigt, wenn die Merkmale des Paragraf 3 Absatz 3 oder Paragraf 3 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vorliegen. Für eine Würdeverletzung, die in das Persönlichkeitsrecht und das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung eines Menschen eingreift, gibt es nie einen gewichtigen Grund, der eine solche Behandlung rechtfertigen könnte.

Hier steht eine Tabelle mit folgendem Inhalt:

Überblick über die Rechtfertigungsgründe im Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Rechtfertigungsgründe für unmittelbare Diskriminierung

Abschließend, ausdrücklich genannte gesetzliche Rechtfertigungsgründe

- Paragraf 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz positive Maßnahmen: gilt für alle Lebensbereiche
- Paragraf 8 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen
- Paragraf 9 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Religionszugehörigkeit und loyales Verhalten als berufliche Anforderung bei Tätigkeit in religiösen Gemeinschaften
Schrägstrich Einrichtungen
- Paragraf 10 Gründe für zulässige Ungleichbehandlung aufgrund des Lebensalters im Arbeitsleben
- Paragraf 19 Absatz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz zulässige Ungleichbehandlung bei Wohnraumvermietung zur Verhinderung von Gettoisierung
- Paragraf 20 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Gründe für zulässige Ungleichbehandlungen im Waren- und Dienstleistungsverkehr
- Achtung im Waren- und Dienstleistungsverkehr: keine Rechtfertigung rassistischer Diskriminierung möglich!
- Paragraf 20 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Rechtfertigung unterschiedlicher Versicherungsbedingungen bei privaten Versicherungsverträgen
- Achtung neue Rechtslage: keine Rechtfertigung geschlechtsspezifischer Tarife bei ab dem 21.12.2012 geschlossenen Versicherungsverträgen möglich.

Rechtfertigungsgründe für mittelbare Diskriminierung

Jedes rechtmäßige Ziel, zum Beispiel

- berufliche Anforderungen
- sozialpolitische Ziele
- arbeitsmarktpolitische Ziele
- Förderung betrieblicher Altersversorgung
- störungsfreier Ablauf des Arbeitsverhältnisses

Rechtfertigungsgründe für Belästigung und sexuelle Belästigung

Kein sachlicher Grund denkbar

- ist nie gerechtfertigt

Tabelle Ende.

Der Diskriminierungsschutz außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Bei Diskriminierungserfahrungen, die entweder nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfasst oder aus formalen Gründen nicht nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verfolgt werden können, kann es trotzdem Möglichkeiten geben, rechtliche Ansprüche geltend zu machen.

Wer mittels zivilrechtlicher, strafrechtlicher oder verwaltungsrechtlicher Vorschriften gegen solche Diskriminierungen vorgehen will, sollte immer auch grundrechtlich mit der Menschenwürde, Artikel 1 Grundgesetz, dem allgemeinen Gleichheitssatz, Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz, und dem Diskriminierungsverbot des Artikel 3 Absatz 2 und 3 Grundgesetz argumentieren.

Beispiele für Diskriminierungserfahrungen, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht abdeckt:

- *Diskriminierung von Menschen, die auf dem Gebiet der ehemaligen D D R geboren wurden und Schrägstrich oder aufgewachsen sind*
- *Diskriminierungen aufgrund des Körpergewichts beziehungsweise der äußeren Erscheinung Klammer auf was häufig besonders Frauen trifft Klammer zu*
- *Diskriminierungen aufgrund des sozialen Status*
- *Diskriminierungen aufgrund des Familienstandes*
- *Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit*
- *Diskriminierungen aufgrund des Aufenthaltsstatus*
- *Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung im Geschäftsverkehr*

- *Klammer auf nur im arbeitsrechtlichen Teil des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes geschützt Klammer zu*
- *Diskriminierungen durch staatliche Eingriffsverwaltung Klammer auf Polizei- und Ordnungsbehörden Klammer zu*
- *Nicht chronische Krankheiten*

Der zivilrechtliche Diskriminierungsschutz außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Mit allgemeinen zivilrechtlichen Ansprüchen kann zusätzlich zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gegen Diskriminierung vorgegangen werden. Zivilrechtliche Ansprüche bestehen bei einer erheblichen schuldhaften Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts Klammer auf Paragraf 823 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch, bei der schuldhaften Verletzung eines Schutzgesetzes, Paragraf 823 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch zum Beispiel bei einer Beleidigung nach dem Strafgesetzbuch Klammer zu oder bei einer vorsätzlichen sittenwidrigen Schädigung Klammer auf Paragraf 826 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer zu durch Privatpersonen.

Für eine schwere Persönlichkeitsrechtsverletzung im Sinne von Paragraf 823 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch reicht zum Beispiel eine einmalige beleidigende Äußerung gegenüber einem Angestellten wegen seiner ostdeutschen Herkunft nicht aus Klammer auf Arbeitsgericht Würzburg 23.01.2009 – 3 C a 6 6 4 Schrägstrich 0 8 Klammer zu.

Im Rahmen von Vertragsbeziehungen außerhalb des Anwendungsbereichs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes kann eine schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzung jedoch eine Vertragsverletzung sein, sodass sich der Vertragspartner nach Paragraf Paragraf 280 Absatz 1, 241 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch schadensersatzpflichtig macht.

Die Persönlichkeitsverletzung muss schuldhaft erfolgen. Schuldhaft bedeutet, dass die verantwortliche Person vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt hat. Vorsätzlich handelt, wer eine Rechtsgutverletzung mit Absicht herbeiführt oder wer in Kauf nimmt, dass sein/ihr Handeln eine andere Person Klammer auf hier: in ihrer Ehre Schrägstrich Würde Klammer zu verletzt.

Davon erfasst sind zum Beispiel beleidigende Bemerkungen gegenüber einer Kollegin, die sich etwa auf ihr Körpergewicht beziehen, oder pornografische Kalender, die gegen den ausdrücklichen Willen von Kundinnen und Kunden in einem Fitnessstudio aufgehängt werden. Nicht erfasst sind unabsichtliche Benachteiligungen. Wenn sich bisher niemand über die anzüglichen Witze von Angestellten eines Fitnessstudios beschwert hat, können sich die Verantwortlichen darauf berufen, es „nur nett gemeint“ zu haben.

Fahrlässig handelt, wer es an der im Rechtsverkehr erforderlichen Sorgfalt und Umsichtigkeit fehlen lässt. Das ist beispielsweise der Fall, wenn der Vermieter seinem Mieter herabwürdigende Witze über Ostdeutsche erzählt, ohne zu wissen, dass dieser Mieter gebürtiger Leipziger ist, obwohl er das aus den Unterlagen über das Mietverhältnis hätte entnehmen können.

Detaillierte Ausführungen zum Inhalt und den Durchsetzungsmöglichkeiten von zivilrechtlichen Ansprüchen finden sich in Abschnitt: Zivilrechtliche Ansprüche – einschließlich arbeitsrechtlicher – jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Der strafrechtliche Diskriminierungsschutz

Strafrechtlicher Diskriminierungsschutz setzt im Unterschied zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und zum Grundgesetz eine absichtlich benachteiligende individuelle Handlung voraus. Im Mittelpunkt der Strafverfolgung, die nicht in erster Linie der Genugtuung der geschädigten beziehungsweise diskriminierten Person dient, sondern der Durchsetzung des staatlichen Strafanspruchs, steht nicht die Klammer auf nur die Klammer zu die Wirkung der Straftat, sondern auch die Motivation für eine individuelle Handlung. Strafrecht schützt nicht vor Diskriminierungen durch Verfahren, Vorschriften oder Kriterien, ebenso wenig wie vor unbeabsichtigten Benachteiligungen. Geschützte Rechtsgüter, die durch diskriminierende Handlungen betroffen sein können, sind die Menschenwürde, die persönliche Ehre, die körperliche Integrität oder die sexuelle Selbstbestimmung.

Der öffentlich-rechtliche Diskriminierungsschutz – Diskriminierungsschutz durch Artikel 3 Grundgesetz

Das verfassungsrechtlich verankerte Gleichbehandlungsrecht umfasst auch Diskriminierungen, für die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht gilt. Dies kann der Fall sein, wenn erstens der Lebensbereich, in dem die Diskriminierung erlebt wird, nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützt wird oder wenn zweitens die Diskriminierungskategorie, wegen der die Diskriminierung erlebt wird, nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützt wird. Mit dem verfassungsrechtlich verankerten Gleichbehandlungsrecht kann man sich aber in erster Linie nur gegen Diskriminierungen von staatlicher Seite wehren, da das Gleichbehandlungsgrundrecht des Artikel 3 Grundgesetz primär den Staat verpflichtet, die Bürgerinnen und Bürger nicht zu diskriminieren. Immerhin gilt diese Rechtsschutzmöglichkeit aber im gesamten öffentlichen Recht, namentlich im Sozial Klammer auf versicherungs- Klammer zu recht und im Verwaltungsrecht, wodurch auch solche Bereiche wie das Eingriffsrecht von Polizei und Ordnungsbehörden erfasst sind. Außerdem wirkt Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz mittelbar auch in zivilrechtliche Ansprüche hinein, wenn es um die Auslegung von Generalklauseln des Zivilrechts geht Klammer auf vergleiche dazu Abschnitt 4 Klammer zu.

Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz – das spezielle Gleichheitsrecht

Mit Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz kann gegen rassistische Diskriminierungen aufgrund öffentlich-rechtlichen Handelns vorgegangen werden, die nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind. Ein Beispiel sind Fälle des „racial profiling“ im Rahmen von Maßnahmen staatlicher Sicherheitsbehörden.

Das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz stellte in einem Verfahren gegen die Bundespolizei klar, dass eine Personenkontrolle ausschließlich aufgrund der Hautfarbe gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes Artikel 3 Absatz 3 verstößt Klammer auf Oberverwaltungsgericht R L P 29.10. 2012 – 7 A 1 0 5 3 2 Schrägstrich 1 2 Klammer zu.

Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz schützt vor Diskriminierungen aufgrund staatlichen Handelns, die an folgende Diskriminierungskategorien anknüpfen:

- Rassistische Zuschreibungen Klammer auf „Rasse“ Klammer zu
- Geschlecht
- Sprache
- Religion und Weltanschauung
- Behinderung
- Sozialfamiliäre Abstammung Klammer auf „Herkunft“ Klammer zu

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz verleiht für die Diskriminierungskategorie Geschlecht einen ausdrücklich stärkeren Schutz; staatliche Akteurinnen und Akteur sind verpflichtet, aktiv zugunsten der Gleichstellung der Geschlechter vorzugehen.

Achtung: Die sexuelle Identität und das Lebensalter sind nicht von Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz geschützt. Diese Kategorien können aber im konkreten Fall von Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz umfasst sein.

Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz – der allgemeine Gleichbehandlungssatz

Gegen Diskriminierungserfahrungen, die nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und von Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz erfasst werden, kann unter Umständen über den allgemeinen Gleichbehandlungssatz des Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz vorgegangen werden.

Ein Verstoß gegen Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz ist gegeben, wenn durch öffentlich-rechtliches Handeln eine Ungleichbehandlung von vergleichbaren Personengruppen vorliegt, die willkürlich und daher nicht gerechtfertigt ist.

Eine Ungleichbehandlung ist dabei leichter zu rechtfertigen als bei einer Benachteiligung im Sinne des Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz oder des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Die Prüfung der Rechtfertigungsgründe im Fall einer Ungleichbehandlung nach Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz ist laut Bundesverfassungsgericht aber umso strenger, „je mehr die Ungleichbehandlung an personenbezogene Merkmale anknüpft, die sich den in Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz genannten annähern, und je größer deshalb die Gefahr ist, dass diese Ungleichbehandlung zur Diskriminierung einer Minderheit führt“ Klammer auf Bundesverfassungsgericht 88, 87 Klammer auf 96 zweimal Klammer zu.

Ungleichbehandlungen wegen des Aufenthaltsstatus können mit Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz angegriffen werden. So entschied das Bundesverwaltungsgericht, dass auch Personen, die aus humanitären oder politischen Gründen einen befristeten Aufenthaltstitel haben, einen generellen Anspruch auf staatliches Erziehungsgeld besitzen. Die Staatsangehörigkeit sei ein Merkmal, das den antragstellenden Personen kaum verfügbar ist. Deshalb komme die Ungleichbehandlung ausländischer Staatsangehöriger aufgrund ihres Aufenthaltsstatus in bestimmten Konstellationen wegen der nachteiligen Auswirkungen auf die Betroffenen sehr nahe an eine Unterscheidung nach den in Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz genannten besonders geschützten Merkmalen heran Klammer auf Bundesverfassungsgericht 10.07.2012 – 1 B v L 2 Schrägstrich 1 0, 1 B v L 3 Schrägstrich 1 0, 1 B v L 4 Schrägstrich 10, 1 B v L 3 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.

Gesetzliche Ungleichbehandlungen, die an die Staatsangehörigkeit Schrägstrich den Aufenthaltstitel anknüpfen, können unter Umständen auch als mehrdimensionale Diskriminierung angegriffen werden, wenn Frauen davon in besonderem Maße betroffen sind.

Nach Bundesverfassungsgericht stellt es eine verbotene mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, wenn Menschen mit einer humanitären Aufenthaltserlaubnis nur dann staatliches Elterngeld bekommen, wenn sie nachweisen, dass sie in den deutschen Arbeitsmarkt integriert sind. Wegen der gesetzlichen Mutterschutzzeit sei dieses Kriterium nämlich für Frauen schwerer als für Männer zu erfüllen Klammer auf Bundesverfassungsgericht 10.07.2012 – 1 B v L 2 Schrägstrich 1 0 – 1 B v L 3 Schrägstrich 1 0 – 1 B v L 4 Schrägstrich 1 0 – 1 B v L 3 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.

Detaillierte Ausführungen zu Ansprüchen im öffentlichen Recht siehe in Abschnitt: Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz setzen voraus, dass eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes vorliegt.

Eine Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wird in einem Dreierschritt geprüft:

- **Erster Schritt:** Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eröffnet Klammer auf siehe Abschnitt: Anwendungsbereiche und Rechtsgrundlagen für den Schutz vor Diskriminierung Klammer zu
- **Zweiter Schritt:** Vorliegen einer Benachteiligung Klammer auf siehe für Kategorien und Formen Abschnitt: Die geschützten Diskriminierungskategorien und -formen und Abschnitt: Mehrdimensionale Diskriminierungen Klammer zu
- **Dritter Schritt:** Kein sachlicher Grund für die Benachteiligung Klammer auf siehe Überblick Abschnitt : Die einzelnen Diskriminierungskategorien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer zu

Die Voraussetzungen einer Benachteiligung, die Anforderungen an eine Rechtfertigung und die Bedingungen der Rechtsdurchsetzung unterscheiden sich innerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes je nach Lebensbereich. Deshalb gliedert sich die folgende Darstellung im Abschnitt „Diskriminierung im Arbeitsleben“ und im Abschnitt „Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr“. In jedem Teil wird erläutert:

- **Erstens Anspruchsinhalt:** Was kann ich verlangen oder selbst unternehmen?
- **Zweitens Anspruchsvoraussetzungen:** Welche speziellen Anforderungen an eine Diskriminierung und an die gesetzlich vorgesehene Rechtsfolge Klammer auf zum Beispiel Schadensersatz Klammer zu gibt es?
- **Drittens Anspruchsgegner:** Wem gegenüber kann ich den Anspruch geltend machen?
- **Viertens Durchsetzungsmöglichkeiten:** Innerhalb welcher Frist und in welcher Form ist der Anspruch geltend zu machen und wo wird er geltend gemacht?

Im Anschluss finden sich allgemeine Hinweise für die Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten, die für beide Lebensbereiche gelten Klammer auf Abschnitt: Allgemeine Hinweise für die Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten Klammer zu. Diese Hinweise betreffen die Regelung der Beweislast Klammer auf Abschnitt: Beweislast Klammer zu, Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände und -stellen Klammer auf Abschnitt: Unterstützung durch Verbände und Abschnitt: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und ihr Beratungsangebot Klammer zu sowie die Möglichkeiten von Beratungs- und Prozesskostenhilfe Klammer auf Abschnitt: Beratungs- und Prozesskostenhilfe Klammer zu.

Diskriminierung im Arbeitsrecht

Das arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gilt für Benachteiligungen von Beschäftigten aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Identität, Paragraf Paragraf 1,

7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Für Beschäftigte mit Schwerbehinderungen gilt darüber hinaus das Diskriminierungsverbot des Paragraph 81 Absatz 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer auf siehe detailliert Abschnitt: Behinderung – Benachteiligungsverbot und Förderpflichten im Arbeitsleben Klammer zu. Der Schutz vor Diskriminierungen gilt für alle abhängigen Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen und privaten Sektor. Er reicht von der Bewerbung über die Einstellung, die Beförderung, die Arbeitsbedingungen Klammer auf zum Beispiel die Höhe des Einkommens, die Arbeitszeit, Urlaub und die würdevolle Behandlung im Arbeitsumfeld Klammer zu bis zur Kündigung und betrieblichen Altersvorsorge.

Achtung, neue Rechtslage: *Gemäß Paragraph 2 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz gelten für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum Kündigungsschutzrecht. Europäischer Gerichtshof und Bundesarbeitsgericht haben jedoch mehrfach klargestellt, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz trotz dieser Formulierung auch bei Kündigungen anwendbar ist Klammer auf Bundesarbeitsgericht 22.10.2009 – 8 A Z R 6 4 2 Schrägstrich 0 8; Europäischer Gerichtshof 11.07.2006 – C 1 3 Schrägstrich 0 5 Klammer zu. Siehe detailliert unten Ansprüche bei Kündigung.*

Wer sich auf eine Stelle bewirbt, ist wie eine Beschäftigte beziehungsweise ein Beschäftigter vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützt, sofern die Bewerbung ernst gemeint ist.

Ein Nachteil im Sinne des Paragraph 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz liegt bereits vor, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber im Rahmen einer Auswahlentscheidung nicht in die Auswahl einbezogen, sondern von vornherein ausgeschlossen wird. Ein 1956 geborener Kläger hatte sich erfolglos auf eine Stellenausschreibung im I T - Bereich beworben, die sich an Bewerberinnen und Bewerber zwischen 25 und 35 Jahren richtete. Da eine Schlechterstellung bereits in der Versagung einer Chance liege, komme es nicht einmal darauf an, ob im Zuge des Auswahlverfahrens überhaupt eine Bewerberin oder ein Bewerber eingestellt wird oder nicht Klammer auf vergleiche Bundesarbeitsgericht 23.08.2012 – 8 A Z R 2 8 5 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.

Auch die Berufsausbildung ist erfasst, etwa die Bewerbung um eine Ausbildung oder ein Klammer auf vergütetes oder unentgeltliches Klammer zu Praktikum sowie die Berufsberatung.

Wird eine Bewerberin für eine Auszubildendenstelle als Zahnarzhelferin bereits vor Abschluss des Bewerbungsverfahrens aus dem Kreis der in Betracht zu ziehenden Bewerberinnen ausgeschlossen, weil sie auf Nachfrage angibt, das Kopftuch auch während der Arbeitszeit nicht ablegen zu wollen, wird sie wegen ihrer Religion diskriminiert und hat einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung Klammer auf vergleiche Arbeitsgericht Berlin 28.03.2012 – 5 5 C a 2 4 2 6 Schrägstrich 1 2 Klammer zu.

Beschäftigte sind auch vor Benachteiligungen bei Zugang und Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen und bei der Mitwirkung in berufstypischen Vereinigungen und in Gewerkschaften geschützt. Auch Diskriminierungen im Rahmen von Betriebsausflügen und -feiern sind nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verboten. Benachteiligungen unter Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz fallen ebenfalls unter das Verbot durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Gleiches gilt für Diskriminierungen durch Dritte Klammer auf zum Beispiel Zulieferbetriebe, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner,

Kundschaft, vergleiche Paragraf 12 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu. Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz berufen, die Entleiherperson gilt als Arbeitgeber. Sogenannt arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nach Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2, wie die Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung Klammer auf Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung Schrägstrich Ein-Euro-Jobs Klammer zu, werden dagegen nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfasst. Auch ehrenamtliche Tätigkeiten sind nicht geschützt.

Die Benachteiligungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gelten auch für Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter, Paragraf 24 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Dabei sind die Besonderheiten dieser öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse zu beachten. Das können einerseits besondere Gleichstellungsverpflichtungen zugunsten von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sein, die sich zum Beispiel aus dem Behindertengleichstellungsgesetz oder zugunsten von Frauen aus dem Bundesgleichstellungsgesetz beziehungsweise den Landesgleichstellungsgesetzen ergeben. Andererseits können sich daraus bestimmte Treue- oder Neutralitätspflichten ergeben, die benachteiligende Ungleichbehandlungen eher rechtfertigen können als bei privaten Beschäftigungsverhältnissen Klammer auf siehe unten Paragraf 8 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Berufliche Anforderungen Klammer zu.

Selbstständige, freie Mitarbeitende und Organmitglieder Klammer auf zum Beispiel Vorstandsmitglieder Klammer zu sind nur beim Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit und dem beruflichen Aufstieg geschützt. Die Person, die einen Dienst- oder Werkvertrag erteilt, darf also bei der Entscheidung darüber, wer den Auftrag erhält, nicht diskriminieren.

Für Soldatinnen und Soldaten gilt das Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten.

Ansprüche – was kann ich verlangen oder selbst unternehmen?

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz stellen alle Formen von Diskriminierung eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verleiht Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber, erstens wenn dieser entweder selbst diskriminiert, zweitens wenn Diskriminierungen durch Vorgesetzte erfolgen Klammer auf diese werden dem Arbeitgeber zugerechnet Klammer zu, drittens wenn Diskriminierungen durch Kolleginnen und Kollegen oder durch Dritte erfolgen, deren Verhalten sich der Arbeitgeber zurechnen lassen muss, und wenn der Arbeitgeber nichts dagegen tut. Ansprüche gegen die diskriminierenden Kolleginnen und Kollegen und gegen Dritte können nicht unmittelbar aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erhoben werden. Hier greifen unter Umständen allgemeine Rechtsansprüche, in deren Rahmen der Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz berücksichtigt wird. Siehe dazu Abschnitt: Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Bedient sich der Arbeitgeber zur Stellenausschreibung eines Dritten – zum Beispiel der Bundesagentur für Arbeit – und verletzt dieser die Pflicht zur neutralen Stellenausschreibung Klammer auf geregelt in Paragraf 11 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu, so ist dem Arbeitgeber dieses Verhalten zuzurechnen. Den Arbeitgeber trifft im Falle der Fremdausschreibung die Sorgfaltspflicht,

die Ordnungsmäßigkeit der Ausschreibung zu überwachen. Dies gilt auch im Falle der Einschaltung eines Personalberatungsunternehmens und Personalvermittlers Klammer auf vergleiche Bundesarbeitsgericht 5.2.2004 – 8 A Z R 1 1 2 Schrägstrich 0 3 Klammer zu.

Diskriminierende Vereinbarungen und Anweisungen

Solche Vereinbarungen und Anweisungen sind gemäß Paragraf 7 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz automatisch unwirksam. Das können arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Versetzung oder Kündigung, Arbeitszeitregelungen in Arbeitsverträgen, aber auch kollektive Vereinbarungen wie Betriebsvereinbarungen oder tarifvertragliche Entgeltbestimmungen sein. Auch diskriminierende Anweisungen sind unwirksam.

Beschwerderecht

Beschäftigte, die sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten diskriminiert fühlen, haben immer das Recht, sich bei einer von der Arbeitgeberseite einzurichtenden Beschwerdestelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit einer Diskriminierungskategorie benachteiligt fühlen, Paragraf 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Wurde keine Beschwerdestelle eingerichtet, kann die Beschwerde an alle anderen Anlaufstellen im Betrieb oder an die Personalabteilung gerichtet werden. Die Beschwerde muss geprüft werden und das Ergebnis ist der beschwerdeführenden Person mitzuteilen. Einen Anspruch auf ein bestimmtes Ergebnis der Prüfung gibt es nicht. Wenn die Prüfung zu dem Ergebnis gelangt, dass keine Diskriminierung vorliegt, kann die betroffene Person trotzdem klagen. Die Beschwerde ist keine Voraussetzung für eine Klage vor Gericht oder die Geltendmachung eines Leistungsverweigerungsrechts. Die Beschwerde muss keine bestimmte Form haben, die Schriftform ist jedoch zu empfehlen. Der Person darf kein Nachteil entstehen, weil sie sich beschwert. Das ergibt sich aus dem sogenannten Maßregelungsverbot des Paragraf 16 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, nach dem Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte benachteiligt werden dürfen. Beschwerdemöglichkeiten beim Betriebsrat, bei Gleichstellungs- oder Schwerbehindertenbeauftragten bestehen unabhängig von Paragraf 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz weiter.

Anspruch auf Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung

Bei Belästigungen oder sexuellen Belästigungen durch Arbeitgeber, Belegschaft oder Dritte besteht ein Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber im konkreten Einzelfall effektive und gleichzeitig angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreift. Das kann zum Beispiel eine Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung der belästigenden Person sein. Die Maßnahme darf dabei nicht zulasten der belästigten Person ergehen. Zu berücksichtigen ist dabei auch, ob ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis besteht.

Eine außerordentliche Kündigung ist zum Beispiel bei einer expliziten und vulgären Aufforderung per S M S zu sexuellen Handlungen zulässig, wenn es sich bei der betroffenen Auszubildenden um eine besonders schwache Arbeitnehmerin handelte, der jegliche praktische Arbeitserfahrung fehlte und die daher in einer Art Abhängigkeitsverhältnis zum Täter stand Klammer auf vergleiche Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 24.10.2001 – 9 S a 8 5 3 Schrägstrich 0 1 Klammer zu.

Ergreift der Arbeitgeber im Fall einer Belästigung oder sexuellen Belästigung keine oder

offensichtlich ungeeignete Maßnahmen, um die Belästigung zu unterbinden, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, Paragraph 14 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Bei der Wahrnehmung dieses „Rechts auf Leistungsverweigerung“ ist jedoch Vorsicht geboten. Erstens reicht hier – anders als beim Beschwerderecht – allein eine gefühlte Beeinträchtigung nicht aus. Der oder die Beschäftigte trägt also das Risiko einer Fehleinschätzung der tatbestandlichen Voraussetzungen der Paragraph 3 Absatz 3 und 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer auf siehe dazu Abschnitt: Mehrdimensionale Diskriminierungen Klammer zu. Zweitens muss die Leistungsverweigerung zum Schutz der Betroffenen „erforderlich“ sein. Das ist der Fall, wenn der Schutz nicht durch eine mildere, weniger einschneidende Reaktion erreicht werden kann. Das Risiko einer Fehleinschätzung und damit einer Abmahnung oder gar Kündigung wegen Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten tragen damit die belästigten Beschäftigten.

Ein Antrag im Verfahren der Einstweiligen Verfügung zur Feststellung, dass ein Leistungsverweigerungsrecht besteht, ist unzulässig Klammer auf Landesarbeitsgericht Köln 24.11.2010 – 5 T a 3 6 1 Schrägstrich 1 0 Klammer zu.

Unabhängig davon können Ansprüche gegen den Arbeitgeber auf Schadensersatz und Entschädigung bestehen, Paragraph Paragraph 7 Absatz 3, 15 Absatz 1, 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

Einzelheiten siehe unten Abschnitt: Anspruchsvoraussetzungen für Schadensersatz und Entschädigung Klammer auf Voraussetzungen für Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung Klammer zu.

Ansprüche bei Einstellungs- und Beförderungsdiskriminierung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verleiht ausdrücklich keinen Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder auf eine Beförderung, selbst wenn eine Diskriminierung feststeht Klammer auf Paragraph 15 Absatz 6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu. Das schließt nicht aus, dass der Arbeitgeber die Einstellung oder Beförderung schließlich doch noch vornimmt; in einem gerichtlichen oder Schiedsverfahren kann auf eine solche freiwillige „Wiedergutmachung“ hingewirkt werden.

Bleibt es dagegen im Einzelfall beim gesetzlichen Ausschluss des Einstellungs- oder Beförderungsanspruchs, so eröffnet Paragraph 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz in diesen Fällen aber Ansprüche auf Schadensersatz und Schrägstrich oder Entschädigung. Einzelheiten siehe unten Abschnitt: Voraussetzungen für Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung.

Der Schadenersatzanspruch gemäß Paragraph 15 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz umfasst zum Beispiel die Bewerbungskosten. Im Fall der diskriminierenden Verweigerung einer Verlängerung eines befristeten Vertrages oder einer Beförderung ist nicht abschließend entschieden, ob und wie lange der Schadenersatz zeitlich befristet wird.

Der Anspruch auf Entschädigung zum Ausgleich für die erlittene Persönlichkeitsverletzung ist gemäß Paragraph 15 Absatz 2 Satz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz auf drei Monatsgehälter beschränkt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber auch bei nicht

diskriminierender Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Daraus und aus den europarechtlichen Vorgaben, wonach die Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen, kann gefolgert werden, dass die Entschädigung bei einer nur aufgrund der Diskriminierung unterbliebenen Einstellung oder Beförderung höher als drei Monatsgehälter liegen muss.

Bei diskriminierenden Stellenausschreibungen steht Bewerberinnen und Bewerber nur dann ein Schadensersatz zu, wenn sie erstens beweisen können, dass sie überhaupt für die Stelle qualifiziert waren Klammer auf Bundesarbeitsgericht 22.07.2010 – 8 A Z R 1 0 1 2 Schrägstrich 0 8 Klammer zu, und zweitens, dass sie am besten qualifiziert waren, also bei einer diskriminierungsfreien Auswahl eingestellt worden wären. Lässt sich das nicht feststellen Schrägstrich beweisen und wurde eine andere qualifizierte Person eingestellt, bleibt es bei einer Entschädigung in Höhe von maximal drei Monatsgehältern Klammer auf vergleiche Bundesarbeitsgericht 19.08.2010 – 8 A Z R 5 3 0 Schrägstrich 0 9 Klammer zu.

Klagen sollte nur, wer für die Stelle objektiv geeignet ist, weil sonst keine vergleichbare Situation im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt. Dabei kommt es nicht auf die Stellenausschreibung, sondern auf die im Arbeitsleben allgemein herrschende Vorstellung von den Voraussetzungen für eine Tätigkeit an Klammer auf zum Beispiel Abschluss eines Hochschulstudiums der Sozialarbeit für die Schulung von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter Klammer zu Klammer auf Bundesarbeitsgericht 19.08.2010 – 8 A Z R 4 6 6 Schrägstrich 0 9 Klammer zu.

Ansprüche bei Entgeltdiskriminierung

Bei Entgeltdiskriminierung gilt das „Prinzip der Meistbegünstigung“. Das bedeutet rückwirkend und für die Zukunft einen Anspruch auf Gleichbehandlung mit den übrigen nicht benachteiligten Beschäftigten. Der Anspruch auf Zahlung der höheren Vergütung wird aus Paragraf 8 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz hergeleitet und gilt für Individualarbeitsverträge und auch für Entgeltdiskriminierung auf der Basis tarifvertraglicher Entgeltsysteme.

Über Jahre hinweg regelte der Bundesangestelltentarif, dass Gehaltserhöhungen an das Lebensalter anknüpfen. Ein jüngerer Mitarbeiter hatte das Land Berlin verklagt, weil er deshalb für die gleiche Tätigkeit 450 Euro weniger Gehalt erhielt als ältere Kolleginnen und Kollegen. Nachdem die Klage bis vor den Europäischen Gerichtshof gegangen war, erhielt der Kläger schließlich eine rückwirkende Nachzahlung des Gehalts in Höhe des Gehaltes, das für ältere Beschäftigte vorgesehen war Klammer auf Europäischer Gerichtshof 08.11.2011 – C minus 2 9 7 Schrägstrich 1 0 Komma C minus 2 9 8 Schrägstrich 1 0 Komma Bundesarbeitsgericht 10.11.2011 – 6 A Z R 1 4 8 Schrägstrich 0 9 Klammer zu.

Ansprüche bei Kündigung

Das Diskriminierungsverbot gilt bei der außerordentlichen, der ordentlichen und der Änderungskündigung, bei verhaltens- oder personenbedingten Kündigungsgründen, aber auch bei betriebsbedingten Kündigungen für die Regeln beziehungsweise Kriterien der Sozialauswahl. Nach dem Kündigungsschutzgesetz muss eine ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt sein. Das heißt, sie darf nicht im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes diskriminieren. Auch außerordentliche Kündigungen dürfen nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen. Diskriminierende Kündigungen auch außerhalb des Anwendungsbereiches des Kündigungsschutzgesetzes,

zum Beispiel in Kleinbetrieben oder innerhalb der Probezeit, sind gemäß Paragraf Paragraf 7 Komma 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz in Verbindung mit Paragraf 134 Bürgerliches Gesetzbuch oder Paragraf 242 Bürgerliches Gesetzbuch unwirksam.

Neben der Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung gibt es die Möglichkeit, Entschädigungsansprüche gemäß Paragraf 15 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz für die erlittene Persönlichkeitsrechtsverletzung einzuklagen
Klammer auf Landesarbeitsgericht Sachsen 27.07.2012 – 3 Sa 1 2 9 Schrägstrich 1 2 Klammer zu. Entscheidet sich die betroffene Person, nicht gegen eine diskriminierende Kündigung vorzugehen, oder hat sie die Drei-Wochen-Frist des Paragraf 4 Kündigungsschutzgesetz versäumt, kann sie dennoch Entschädigungsansprüche gemäß Paragraf 15 Absatz 2, Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz einklagen. Das geht auch ohne vorherige Erhebung einer Kündigungsschutzklage Klammer auf Landesarbeitsgericht Bremen 29.06.2010 – 1 S a 2 9 Schrägstrich 1 0 Klammer zu.

Einzelheiten sind im folgenden Abschnitt: Voraussetzungen für Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung dargestellt.

Ansprüche wegen Ablehnung der Aufnahme oder Mitwirkung in einer Vereinigung

Denkbar ist auch, dass jemand aufgrund einer der in 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz aufgeführten Diskriminierungskategorien nicht in eine Gewerkschaft, einen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber- oder sonstigen Berufs- oder Wirtschaftsverband seiner Wahl aufgenommen wird, ohne dass Rechtfertigungsgründe vorliegen. Eine solche Benachteiligung verbietet Paragraf 18 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Danach gelten für die Aufnahme beziehungsweise Mitwirkung in einer Tarifvertragspartei Klammer auf Paragraf 18 Absatz 1 Nummer 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu oder einer Vereinigung, „deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören“ oder „die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat“ Klammer auf Paragraf 18 Absatz 1 Nummer 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu, ebenfalls das Benachteiligungsverbot des Paragraf 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und die Vorschriften des arbeitsrechtlichen Abschnitts. Ebenso erfasst sind Zusammenschlüsse der entsprechenden Vereinigungen sowie die Inanspruchnahme von Leistungen der in Paragraf 18 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz genannten Vereinigungen. Zur Aufnahme in die Tarifvertragspartei muss keine weitere Voraussetzung geltend gemacht werden, im Fall der Berufsgruppenvereinigung oder Vereinigung mit überragender Machtstellung muss ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft durch die abgelehnte Person geltend gemacht werden. Stellt die Ablehnung der Aufnahme einen Verstoß gegen Paragraf 7 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz dar, so besteht nach Paragraf 18 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den zuvor genannten Vereinigungen. Für Rechtsstreitigkeiten nach Paragraf 18 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz bestimmt sich der Rechtsweg nach der Rechtsnatur der Vereinigung. Bei zivilrechtlichen Vereinigungen ist der Rechtsweg zu den Zivilgerichten eröffnet. Geht es um die Mitgliedschaft Schrägstrich Mitwirkung in einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft, sind die Verwaltungsgerichte zuständig.

Ein Mann, der in einen Verband für Juristinnen aufgenommen werden möchte und aufgrund seines Geschlechts abgelehnt wird, kann sich nicht auf das Benachteiligungsverbot des Paragraf 18 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz berufen. Es handelt sich zwar um eine

Berufsvereinigung, es bestehen jedoch schon Zweifel am grundlegenden Interesse an der Mitgliedschaft, da es eine überwiegende Vielzahl juristischer Berufsverbände gibt, die Männern die Mitgliedschaft und die Bearbeitung gleicher juristischer Themen ermöglichen. Unabhängig davon ist der Ausschluss hier nach Paragraf 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz gerechtfertigt, wenn es sich satzungsmäßig und tatsächlich um eine Vereinigung handelt, die besonders die Bedürfnisse und die Förderung von gesellschaftlich benachteiligten Personen bezweckt, zum Beispiel die Gleichberechtigung von Frauen Klammer auf zur Rechtfertigung nach Paragraf 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz siehe Abschnitt: Rechtfertigung: sachliche Gründe, die eine Benachteiligung rechtfertigen Klammer zu.

Der Beschluss einer Gewerkschaft, Ehrenämter nicht mehr an Personen zu vergeben, die älter als 70 Jahre sind, ist geeignet, ein älteres Gewerkschaftsmitglied zu benachteiligen, das ehrenamtlich Gewerkschaftsmitglieder zur Rentenversicherung berät. Eine Gewerkschaft ist eine Tarifvertragspartei im Sinne des Paragrafen 18 Absatz Nummer 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Die Gewerkschaft muss nachweisen, dass die Benachteiligung aufgrund des Lebensalters durch einen sachlichen Grund im Sinne des Paragrafen 10 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer auf siehe unten Abschnitt: Anspruchsvoraussetzungen für Schadensersatz und Entschädigung Klammer zu gerechtfertigt ist. Ein solcher ist jedoch nicht ersichtlich.

Anspruchsvoraussetzungen für Schadensersatz und Entschädigung

Der Anspruch auf Ersatz des materiellen Schadens Klammer auf gleich Schadensersatz Klammer zu ist in Paragraf 15 Absatz 1 Grundgesetz geregelt. Er betrifft den Vermögensschaden, den die betroffene Person wegen der Diskriminierung erleidet. Das können zum Beispiel Kosten für ärztliche Behandlungen oder die Unterstützung durch Beratungsstellen sein.

Der Anspruch auf Ersatz immaterieller Schäden Klammer auf gleich Entschädigung Klammer zu ist in Paragraf 15 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Es handelt sich um eine Art „Schmerzensgeldanspruch“ wie bei einer Verletzung des Körpers oder der Gesundheit, denn mit der Diskriminierung geht in der Regel eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts einher. Bei der Bemessung sollen Schwere, Art und Dauer des Verstoßes und das Ausmaß des Verschuldens berücksichtigt werden. Auch der Zeitpunkt einer diskriminierenden Kündigung Klammer auf zum Beispiel wegen Schwangerschaft Klammer zu kann für den Schmerzensgeldanspruch relevant sein, wenn die Kündigung „zur Unzeit“ erklärt wird Klammer auf Bundesarbeitsgericht 12.12.2013 – 8 A Z R 8 3 8 Schrägstrich 1 2 Klammer zu.

Achtung, neue Rechtslage: *Der Anspruch auf Schadensersatz entsteht laut dem Wortlaut des Paragraf 15 Absatz 1 Satz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz nur, wenn die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber die Pflichtverletzung verschuldet oder sich das Verschulden seiner Beschäftigten oder freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurechnen lassen muss. Verschulden bezieht sich auf die innere Einstellung der verantwortlichen Person und bedeutet, dass jemand vorsätzlich Klammer auf also mit Wissen und Wollen Klammer zu oder fahrlässig handelt Klammer auf also die als Arbeitgeberin und Arbeitgeber „erforderliche Sorgfalt“ nicht beachtet, ohne dass er die Pflichtverletzung gewollt hat Klammer zu. Das Verschuldenserfordernis verstößt aber nach herrschender Meinung gegen europäisches Recht, weil es den effektiven Schutz vor Diskriminierung relativieren würde. Paragraf 15 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ist deshalb, wie die*

Vorgängervorschrift zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung in Paragraph 611 a Bürgerliches Gesetzbuch alte Fassung, verschuldensunabhängig anzuwenden Klammer auf vergleiche Europäischer Gerichtshof 08.11.1990 – C minus 1 7 7 Schrägstrich 8 8; Europäischer Gerichtshof 22.04.1997 – C minus 1 8 0 Schrägstrich 9 5 Klammer zu.

Das Verschuldenserfordernis gilt auch nicht für Entschädigungsansprüche gemäß Paragraph 15 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, das Vorliegen und die Schwere eines etwaigen Verschuldens sind nur bei der Bemessung der Entschädigung zu berücksichtigen Klammer auf vergleiche Bundesgerichtshof 23.04.2012 – römische Ziffer 2 Z R 1 6 3 Schrägstrich 1 0 Klammer zu.

Gemäß Paragraph 15 Absatz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bei der Anwendung von Kollektivverträgen Klammer auf Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen Klammer zu zur Entschädigung nur verpflichtet, wenn er mindestens grob fahrlässig handelt. Das ist der Fall, wenn sich der diskriminierende Charakter der Regelung geradezu aufdrängt, zum Beispiel wenn die Rechtsprechung oder herrschende Rechtslehre davon ausgeht. Auch diese Regelung wird jedoch von der herrschenden Meinung als europarechtswidrig angesehen.

Wird der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bekannt, dass ein Beschäftigter einer Auszubildenden gegenüber wiederholt sexuell anzügliche Bemerkungen und Berührungen macht, und belässt er es bei einem freundlich ermahnenden Gespräch, weil er davon ausgeht, das werde schon reichen, erübrigt sich die Diskussion darüber, ob er schuldhaft handelte. Ein Anspruch nach Paragraph 15 Absatz 1 und 2 Grundgesetz ist entstanden.

Ansprüche gemäß Paragraph 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz wegen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung setzen einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot in Paragraph 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz voraus, wonach Beschäftigte nicht wegen eines in Paragraph 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz genannten Grundes diskriminiert werden dürfen. Liegt erstens eine Benachteiligung vor, die zweitens unmittelbar oder mittelbar an eine rechtlich geschützte Diskriminierungskategorie anknüpft Klammer auf siehe Abschnitt: Die geschützten Diskriminierungskategorien und -formen und Abschnitt: Mehrdimensionale Diskriminierungen Klammer zu, muss im dritten Schritt sichergestellt werden, dass keine positive Maßnahme gemäß Paragraph 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vorliegt Klammer auf siehe Abschnitt: Die einzelnen Diskriminierungskategorien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer zu und die speziellen Rechtfertigungsgründe in den Paragraph Paragraph 8 bis 10 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz nicht gegeben sind.

Paragraph 8 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen

Die unterschiedliche Behandlung kann zulässig sein, wenn die Zugehörigkeit zu einer oder mehreren Kategorien des Paragraph 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, Paragraph 8 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Das ist der Fall, wenn die Tätigkeit ohne das Merkmal jedenfalls nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden kann Klammer auf Bundesarbeitsgericht 18.03.2010 – 8 A Z R 7 7 Schrägstrich 0 9 Klammer zu.

*Im Fall einer Beratungsstelle für Migrantinnen mit Erfahrungen von sexualisierter und häuslicher Gewalt ist die Suche nach einer „Frau mit Migrationshintergrund“ zulässig
Klammer auf vergleiche Arbeitsgericht Köln 06.08.2008 – 9 C a 7 6 8 7 1 0 7 8 Klammer zu.*

*Unverzichtbar ist das weibliche Geschlecht auch bei einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die mit Frauenorganisationen kooperiert, deren Klientinnen aufgrund von negativen Erfahrungen, Scham, religiöser oder soziokultureller Prägung eine Frau als Ansprechpartnerin wünschen
Klammer auf vergleiche Bundesarbeitsgericht, 18.03.2010 – 8 A Z R 7 7 Schrägstrich 0 9 Klammer zu.*

Im Bereich öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse kann die Wahrung der religiösen und weltanschaulichen Neutralität des Staates eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen. Wer sichtbare religiöse Symbole wie eine jüdische Kippa oder ein islamisches Kopftuch trägt, verletzt diese Pflicht jedoch nicht per se. Grundsätzlich bedarf es vielmehr einer Einzelfallprüfung, die die Funktion der Bediensteten oder des Bediensteten und ihr oder sein persönliches Verhalten berücksichtigt.

Achtung, ungeklärte Rechtslage: *Allerdings ist nach bisher überwiegender Rechtsprechung auch nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und trotz weitreichender Kritik am Kopftuchverbot Lehrerinnen und Erzieherinnen an staatlichen Einrichtungen das Tragen eines Kopftuches verboten, wenn ein Landesgesetz das Tragen religiöser Symbole untersagt und dieses Gesetz alle Religionen gleich behandelt. Entsprechend der Logik dieser landesgesetzlichen Verbote, die sich auf eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 2003 stützen, genügt bereits die „abstrakte Gefahr“ für die staatliche Neutralität, die von dem Kopftuch oder anderen religiös oder weltanschaulich motivierten Kleidungsstücken als solchen ausgeht. Für die Rechtsprechung der Fachgerichte spielten persönliche Motive somit meist keine Rolle mehr. Inwieweit die Verbotsgesetze in derzeit acht Bundesländern und die sie bestätigende Rechtsprechung mit dem Grundgesetz vereinbar sind, ist weiter umstritten; es liegen weitere Verfassungsbeschwerden beim Bundesverfassungsgericht. Grundlegend anders sind in der Regel Fälle zu beurteilen, in denen Frauen auch ihr Gesicht ganz oder teilweise verhüllen, da hier funktionale Erfordernisse der offenen Kommunikation zwischen Menschen in beruflichen Klammer auf oder bildungsrelevanten Klammer zu Situationen nicht erfüllt werden können
Klammer auf vergleiche Bayerischer Verwaltungsgerichtshof 22.04.2014 – 7 C S 1 3 punkt 2 5 9 2 zur Berufsoberschülerin mit sogenannt Niqab Klammer zu.*

*Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass die Abmahnung einer Erzieherin wegen des Tragens eines islamischen Kopftuches in einem staatlichen Kindergarten in Baden-Württemberg rechtmäßig sei, weil sie damit gegen das staatliche Neutralitätsgebot des Paragraf 7 Absatz 6 Satz 1 Kindertagesbetreuungsgesetz Baden-Württemberg verstoße. Religiöse Bekundungen sind nach diesem Gesetz bereits dann verboten, wenn sie abstrakt „geeignet“ sind, die Neutralität des Trägers oder den religiösen Frieden im Kindergarten zu gefährden. Das Tragen des Kopftuchs führe zu einer solchen abstrakten Gefährdung
Klammer auf vergleiche Bundesarbeitsgericht 12.08.2010 – 2 A Z R 5 9 3 Schrägstrich 0 9 Klammer zu.*

Auch für Lehrerinnen in Nordrhein-Westfalen, wo das staatliche Neutralitätsgebot in Paragraf 57 Absatz 4 Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen geregelt ist, entschied das Bundesarbeitsgericht entsprechend Klammer auf vergleiche Bundesarbeitsgericht 10.12.2009 – 2 A Z R 5 5 Schrägstrich 0 9 Klammer zu.

Dagegen entschied das Verwaltungsgericht Düsseldorf unter Verweis auf das Grundsatzurteil des Bundesverfassungsgerichts von 2003 zugunsten einer jungen Kopftuch tragenden Frau, die erfolgreich eine Ausbildung im allgemeinen Verwaltungsdienst abgeschlossen hatte, der aber mit Verweis auf ihr Kopftuch im Unterschied zu ihren Mitbewerberinnen und Mitbewerber um eine Stelle als Beamtin und Beamter auf Probe nur befristete Arbeitsverträge angeboten wurden. Das Gericht urteilte, das Tragen eines Kopftuches sei kein Eignungsmangel, weil erstens in Nordrhein-Westfalen keine Gesetzesnorm existiert, aus der sich das generelle Verbot des Tragens eines Kopftuchs im Dienst durch eine Beamtin ableiten ließe, und zweitens aus dem Tragen des Kopftuches nicht auf eine fehlende charakterliche Eignung geschlossen werden könne.

Vielmehr handele es sich um ein Verhalten, das vom Grundrecht auf Religionsfreiheit, Artikel 4 Grundgesetz, umfasst sei. Schließlich beeinträchtige nicht jedes Sichtbarwerdenlassen der eigenen Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft durch eine Amtsträgerin oder einen Amtsträger im Rahmen der Amtsausübung zwingend die Verpflichtung des Staates zu weltanschaulich-religiöser Neutralität Klammer auf Verwaltungsgericht Düsseldorf 08.11.2013 – 2 6 K 5 9 0 7 1 1 2; Bundesverfassungsgericht, 24.09.2003 – 2 B v R 1 4 3 6 Schrägstrich 0 2 Klammer zu.

Paragraf 9 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Religionsprivileg

Paragraf 9 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz enthält Spezialregelungen für die Beschäftigung durch erstens Religionsgemeinschaften, zweitens die ihnen zugeordneten Einrichtungen Klammer auf zum Beispiel Caritas oder Diakonie Klammer zu und drittens durch Vereinigungen, die sich die Pflege einer Religion Klammer auf zum Beispiel Koranschulen Klammer zu oder Weltanschauung Klammer auf zum Beispiel Waldorfschulen, die der anthroposophischen Lehre Rudolf Steiners folgen Klammer zu zur Aufgabe gemacht haben. Kopftuchverbote im Rahmen der Tätigkeit an staatlichen Schulen oder im staatlichen Referendardienst betrifft diese Regelung nicht, weil das Religionsprivileg nur den Religionsgemeinschaften und ihren Einrichtungen zukommt Klammer auf siehe oben Paragraf 8 Berufliche Anforderungen Klammer zu.

Die Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen können gemäß Paragraf 9 Absatz 1 Allgemeines Grundgesetz eine Beschäftigung von der Religionszugehörigkeit oder der Weltanschauung abhängig machen, wenn die Tätigkeit oder die Umstände der Ausübung in einem Zusammenhang mit dem religiösen Auftrag der Organisation stehen. Hier wird also das Ethos der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaft als Maßstab für berufliche Anforderungen im Sinne von Paragraf 8 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz anerkannt. Eine Berücksichtigung der Religionszugehörigkeit ist unstreitig bei Tätigkeiten gerechtfertigt, die eine Verkündung oder Vermittlung des Glaubens oder einer Weltanschauung beinhalten. Dazu zählen insbesondere Lehre und Kultus Klammer auf das heißt Gottesdienstgestaltung, praktische Seelsorge und Ausbildung der Geistlichen Klammer zu sowie karitative Tätigkeit im engeren Sinn Klammer auf Landesarbeitsgericht Hamm 13.01.2011 – 8 S a 7 8 8 Schrägstrich 1 0, zur Zulässigkeit von Arbeitskämpfen in kirchlichen Einrichtungen Klammer zu, aber auch Leitungstätigkeiten und Öffentlichkeitsarbeit. Anders liegt der Fall wohl bei

einer Arbeit im verkündungsfernen Bereich, zum Beispiel in der Buchhaltung, als E D V – Mitarbeiterin beziehungsweise Mitarbeiter oder Sportlehrerin und Sportlehrer.

Die Ablehnung der Bewerbung eines qualifizierten Krankenpflegers allein wegen der fehlenden Religionszugehörigkeit stellt eine unzulässige Benachteiligung dar, die eine Entschädigung nach Paragraph 15 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz auslöst. Das Arbeitsgericht Aachen berief sich dabei auf die Vorgaben des Artikels 3 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes, wonach die Religionsgemeinschaft nur bei der Besetzung von Stellen im pastoralen, katechetischen Dienst sowie in der Regel im erzieherischen Bereich und bei leitenden Angestellten die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche verlangen dürfe Klammer auf vergleiche Arbeitsgericht Aachen 13.12.2012 – 2 C a 4 2 2 6 Schrägstrich 11 Klammer zu.

Eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber, die oder der eine Krankenanstalt in konfessioneller Trägerschaft der evangelischen Kirche führt, kann dagegen einer Krankenschwester im Wege des Weisungsrechts untersagen, während der Arbeitszeit ein islamisches Kopftuch zu tragen Klammer auf vergleiche Landesarbeitsgericht Hamm 17.02.2012 – 18 S a 8 6 7 Schrägstrich 11, Revisionsverfahren anhängig beim Bundesarbeitsgericht A z.: 5 A Z R 611 Schrägstrich 12 Klammer zu.

Nach Paragraph 9 Absatz 2 kann von den Beschäftigten darüber hinaus ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne des Ethos der Organisation verlangt werden.

Einem Sozialpädagogen, der bei einer Kindertagesstätte in Caritas-Trägerschaft beschäftigt war, wurde gekündigt, weil er wegen der Aufdeckung der zahlreichen Missbrauchsfälle in katholischen Einrichtungen aus der katholischen Kirche ausgetreten war. Das Bundesarbeitsgericht wies seine Kündigungsschutzklage ab, weil der Kirchenaustritt bei einer Beschäftigung bei einem kirchlichen Arbeitgeber einen schweren Loyalitätsbruch darstelle. Als Sozialpädagoge leiste er unmittelbar „Dienst am Menschen“ und sei daher mit einem „Sendungsauftrag der katholischen Kirche“ betraut. Deshalb sei es dem Arbeitgeber nicht zumutbar, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen Klammer auf vergleiche Bundesarbeitsgericht 25.04.2013 – 2 A Z R 5 7 9 Schrägstrich 1 2 Klammer zu.

Achtung, ungeklärte Rechtslage: Die Auslegung von Paragraph 9 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ist umstritten und noch nicht höchstrichterlich abschließend geklärt. Die Regelung wird von vielen Stimmen in der Rechtsliteratur und Rechtspolitik als zum Teil europarechtswidrig angesehen. In Paragraph 9 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz heißt es, dass die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion oder Weltanschauung gefordert werden kann, „wenn diese unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“. Dies widerspricht der zugrunde liegenden Europäischen Union - Richtlinie Klammer auf 2000 Schrägstrich 78 Schrägstrich Europäischer Gerichtshof Klammer zu, die eine Rechtfertigung nur bei gerechtfertigter beruflicher Anforderung zulässt. Die Privilegierung von Religionsgemeinschaften ist besonders aufgrund der arbeitsmarktbeherrschenden Stellung von kirchlichen Trägern wie Caritas und Diakonie im Sorge- und Pflegesektor problematisch. Insbesondere bezüglich Beschäftigter in Kindertagesstätten, Schulen, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen in solcher Trägerschaft wird, soweit diese staatliche Zuwendungen

erhalten, eine engere Auslegung des Paragraf 9 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz gefordert. Eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes steht noch aus, ist aber mittelfristig zu erwarten. Insoweit sind Klagen sinnvoll, aber mit einem Prozessrisiko behaftet.

Das Arbeitsgericht Berlin entschied, dass die Ablehnung einer konfessionslosen Stellenbewerberin nicht auf Paragraf 9 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz gestützt werden könne, wenn die Kirchenmitgliedschaft keine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ für die konkrete Stelle sei. Wenn das diakonische Werk der Evangelische Kirche in Deutschland eine Stelle für eine Referentin oder einen Referenten zur Erstellung eines unabhängigen Berichts zur Umsetzung der U N - Antirassismuskonvention durch Deutschland besetzt, darf es eine qualifizierte Bewerberin nicht ablehnen, weil diese keiner christlichen Kirche angehört. Das Thema „Antirassismus“ sei zwar auch nach „religiösen und diakonischen Wertvorstellungen“ von Bedeutung; eine Religionszugehörigkeit sei für die ausgeschriebene Tätigkeit jedoch nicht erforderlich Klammer auf Arbeitsgericht Berlin 18.12.2013 – 5 4 C a 6 3 2 2 Schrägstrich 1 3 Klammer zu. Die Diakonie hat Berufung gegen das Urteil vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg eingelegt.

Paragraf 10 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Ungleichbehandlungen wegen des Lebensalters

Über den strengen Rechtfertigungsgrund des Paragraf 8 hinaus Klammer auf wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen Klammer zu können Benachteiligungen wegen des Alters gemäß Paragraf 10 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz auch wegen anderer sachlicher Gründe zulässig sein. Die ungleiche Behandlung muss erstens angemessen sein, zweitens durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sein und drittens müssen die Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein. Paragraf 10 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz nennt dafür einige Beispiele, unter anderem sozialpolitische Ziele Klammer auf zum Beispiel Arbeitsfördermaßnahmen für jüngere oder ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Klammer zu, den Schutz älterer Beschäftigter oder die Mitberücksichtigung des Lebensalters bei Sozialplänen im Zusammenhang mit betriebsbedingten Kündigungen.

Die altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst verstößt gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Aus der tarifvertraglichen Regelung, die bereits Beschäftigten ab dem 30. Lebensjahr mehr Urlaub zuwies, ließ sich nach Auffassung des Bundesarbeitsgericht nicht ableiten, dass die Tarifvertragsparteien einem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Beschäftigter Rechnung tragen wollten und das Ziel verfolgten, den Schutz älterer Beschäftigter im Sinne des Paragraf 10 Satz 3 Nummer 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz sicherzustellen. Die jüngeren Beschäftigten haben danach den gleichen Urlaubsanspruch wie die älteren Klammer auf vergleiche Bundesarbeitsgericht 20.03.2012 – 9 A Z R 5 2 9 Schrägstrich 1 0 Klammer zu.

Die Sozialauswahl mit Altersgruppenbildung verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Denn wenn ältere Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmer infolge der Sozialauswahl bessergestellt werden, ist das dadurch gerechtfertigt, dass die Arbeitsmarktchancen mit steigendem Lebensalter regelmäßig sinken Klammer auf vergleiche Bundesarbeitsgericht 15.12.2011 – 2 A Z R 4 2 Schrägstrich 1 0 Klammer zu.

Anspruchsgegnerin beziehungsweise Anspruchsgegner

Die Ansprüche sind gegenüber der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber geltend zu machen. Das gilt auch, wenn sich der Schrägstrich die potenzielle Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber zur Stellenausschreibung und Bewerberauswahl eines Vermittlers bedient, mit der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber gesellschaftsrechtlich verbunden ist.

Ein ausgebildeter Diplom-Betriebswirt bewarb sich auf eine Stellenausschreibung, in der angegeben war, dass die Bewerbung an die U. P. N. G m b H zu richten sei. Darin hieß es, es würden ein bis zwei Jahre Berufserfahrung erwartet, als Karrierestatus war „Berufseinsteiger“ genannt. Für weitere Informationen war die Firma U. P. N. G m b H als Ansprechpartnerin genannt. Auf seine Bewerbung erhielt der Kläger eine Absage von der U. P. N. G m b H. Er verklagte die U. P. N. G m b H auf Entschädigung wegen Altersdiskriminierung. Das Landesarbeitsgericht Kiel urteilte, es sei die falsche Partei verklagt worden. Allerdings bestünde gegenüber einem Personalvermittler in unklaren Situationen, wie der vorliegenden, ein Auskunftsanspruch, wer die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber sei Klammer auf vergleiche Landesarbeitsgericht Kiel 22.11.2012 – 4 S a 2 4 6 Schrägstrich 1 2, Revision eingelegt beim Bundesarbeitsgericht unter A z. 8 A Z R 1 1 8 Schrägstrich 1 3 Klammer zu.

Durchsetzungsmöglichkeiten

Klammer auf Nur Klammer zu die Ansprüche gemäß Paragraph 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz müssen innerhalb von zwei Monaten gegenüber der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, Paragraph 15 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Klammer auf Achtung: Wenn in einem Tarifvertrag oder einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung längere Fristen vereinbart sind, dann gelten diese längeren Fristen! Klammer zu Maßgeblich für den Beginn der Frist ist der Zugang der Ablehnung beziehungsweise die Kenntnis von der Benachteiligung. Die nach Paragraph 15 Absatz 4 Satz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erforderliche Schriftform zur Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen Klammer auf Paragraph 15 Absatz 1 und 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu kann auch durch eine Klage gewahrt werden Klammer auf Bundesarbeitsgericht 22.05.2014 – 8 A Z R 6 6 2 Schrägstrich 1 3 Klammer zu. Arbeitsrechtliche Klagen zur Durchsetzung der Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche müssen im Anschluss an diese außergerichtliche Geltendmachung innerhalb von drei Monaten Klammer auf Paragraph 61 b Arbeitsgerichtsgesetz Klammer zu eingereicht werden. Diese relativ kurzen Fristen, von insgesamt längstens fünf Monaten, machen es für Betroffene oft schwer, ihre Diskriminierungserfahrung vor Gericht zu bringen. Oftmals suchen Betroffene erst dann eine Beratungsstelle auf, wenn die Diskriminierung bereits viele Monate zurückliegt.

Dennoch urteilte der Europäische Gerichtshof abschlägig im Fall einer älteren Bewerberin, die sich auf eine Stelle in einem Callcenter beworben hatte, das „für unser junges Team“ Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter suchte. Dabei hatte die Frau aber die Klagefrist gemäß Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz versäumt. Der Europäische Gerichtshof entschied, dass die kurze Frist die Rechtsdurchsetzung nicht wesentlich erschwere und grundsätzlich mit der Richtlinie 2 0 0 0 Schrägstrich 7 8 Schrägstrich Europäische Gemeinschaft vereinbar sei Klammer auf vergleiche Europäischer Gerichtshof 08.07.2010 – C minus 2 4 6 Schrägstrich 0 9 Klammer zu.

Achtung, ungeklärte Rechtsfrage: Der frühere Paragraf 611 a Bürgerliches Gesetzbuch, der vor Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes das Verbot geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Arbeitsleben regelte, enthielt eine Ausschlussfrist für Klagen von sechs Monaten. Inwieweit Paragraf 15 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz diesbezüglich gegen das Verbot der Verschlechterung der Rechtslage durch neue Gesetze verstößt, prüfte der Europäische Gerichtshof nicht, weil in dem konkreten Fall die Klägerin nicht wegen ihres Geschlechts, sondern wegen ihres Alters diskriminiert worden sei.

Alle Ansprüche müssen im Klageweg in der Regel beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden, Paragraf 2 Nummer 3 a Arbeitsgerichtsgesetz. Örtlich zuständig ist das Arbeitsgericht, in dem die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber ihren beziehungsweise seinen oder die Niederlassung ihren Sitz hat. Bei Heimarbeit kann man sich auch an das Arbeitsgericht des Erfüllungsortes, also des eigenen Wohnsitzes, wenden.

Klagen von Selbstständigen und G m b H-Geschäftsführerinnen beziehungsweise G m b H - Geschäftsführer auf Schadensersatz und Schrägstrich oder Entschädigung gemäß Paragraf Paragraf 6 Absatz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz müssen vor den Zivilgerichten erfolgen, da es sich nicht um Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmer handelt Klammer auf vergleiche Bundesgerichtshof 23.04.2012 – römische Ziffer 2 Z R 1 6 3 Schrägstrich 1 0 Klammer zu. Zuständig ist bei einem Streitwert bis zu 5.000 Euro das Amtsgericht. Das Landgericht ist bei einem Streitwert über 5.000 Euro zuständig. In diesem Fall gibt es keine Klagefrist, die Zwei-Monats Frist nach Paragraf 15 Absatz 4 zur schriftlichen Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber dem Unternehmen bleibt allerdings bestehen.

Klagen von angestellten Bühnenkünstlern, Filmschaffenden, Artistinnen beziehungsweise Artisten, von Kapitäninnen beziehungsweise Kapitänen und Besatzungsmitgliedern im Sinne der Paragraf Paragraf 2 und 3 des Seemannsgesetzes auf Schadensersatz Schrägstrich Entschädigung nach Paragraf 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz müssen vor einem Schiedsgericht erfolgen, wenn der Tarifvertrag eine Schiedsklausel vorsieht und diese Klausel auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, Paragraf 101 Arbeitsgerichtsgesetz. Zu den Fristen gilt das für Geschäftsführerinnen beziehungsweise Geschäftsführern Dargelegte.

Klagen von Beamtinnen beziehungsweise Beamten sowie von Bewerberinnen beziehungsweise Bewerbern für ein Beamtenverhältnis wegen Ansprüchen gemäß Paragraf 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz müssen vor dem Verwaltungsgericht erhoben werden. Dies gilt auch bei Bewerbungen auf eine Stelle als Beamtin beziehungsweise Beamter auf Widerruf Klammer auf Beschluss des Landesarbeitsgerichts Landesarbeitsgericht Hamm 14.11.2012 – 2 T a 3 9 8 Schrägstrich 1 2 Klammer zu. Bei der zweimonatigen Frist zur außergerichtlichen Geltendmachung bleibt es auch hier. Lehnt die Anstellungsbehörde die Zahlung von Schadensersatz Schrägstrich Entschädigung per Bescheid ab, muss sie die Ablehnung nach Paragraf 58 Verwaltungsgerichtsordnung mit einer Rechtsbehelfsbelehrung versehen, aus der sich ergibt, welches Rechtsmittel innerhalb welcher Frist einzulegen ist. Darüber hinaus können landesrechtliche Regelungen Besonderheiten regeln. In einigen Bundesländern müssen Landesbeamtinnen beziehungsweise Landesbeamten gegen die Ablehnung von Ansprüchen auf Schadensersatz Schrägstrich Entschädigung innerhalb eines Monats Widerspruch einlegen gemäß Paragraf 70 Absatz 1 Verwaltungsgerichtsordnung. In anderen Bundesländern muss

sofort innerhalb eines Monats gemäß Paragraf 74 Verwaltungsgerichtsordnung Klage erhoben werden. Bundesbeamtinnen beziehungsweise Bundesbeamten müssen zunächst Widerspruch erheben, bevor sie Klage erheben können Klammer auf Paragraf 54 Absatz 2 Beamtenstatusgesetz, Paragraf 126 Absatz 2 Bundesbeamtengesetz Klammer zu. Insgesamt ist die Rechtslage unübersichtlich, sodass man sich im Zweifel anwaltlich oder bei Gewerkschaftszugehörigkeit gewerkschaftlich beraten lassen sollte.

Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr

Um sich gegen eine Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr, also überall dort, wo es um den Abschluss oder die Verweigerung eines Vertrages geht, mit den Mitteln des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wehren zu können, müssen die jeweiligen Verträge Klammer auf „Schuldverhältnisse“ Klammer zu zunächst in den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fallen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz außerhalb des Arbeitsrechts erfassten Lebensbereiche. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Schuldverhältnisse nicht nur da entstehen, wo zwei Personen ein Dokument Klammer auf zum Beispiel einen Mietvertrag Klammer zu unterschreiben, sondern beispielsweise auch beim Besteigen eines Taxis oder beim Betreten einer Diskothek.

Hier steht eine Tabelle mit folgendem Inhalt:

Lebensbereich

Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste

Beispiele

Behandlungsvertrag zwischen Patient und Arzt, Kaufvertrag über Medikamente in Apotheken, Verträge mit Pflegediensten und Heimen

Gesetzliche Regelung

Paragraf 2 Absatz 1 Nummer 5

Lebensbereich

Soziale Vergünstigungen

Beispiele

Verbilligte Fahrten mit Verkehrsmitteln, Preisnachlässe für kulturelle Veranstaltungen

Gesetzliche Regelung

Paragraf 2 Absatz 1 Nummer 6

Lebensbereich

Bildung

Beispiele

Verträge mit Privatschulen und privaten Kindergärten, mit Fahr-, Sprach- und Musikschulen

Gesetzliche Regelung

Paragraf 2 Absatz 1 Nummer 7

Lebensbereich

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

Beispiele

Angebote von Läden aller Art, Diskotheken, Restaurants, Hotels, Fitness-Studios, Kreditinstituten, Versicherern, Taxen und Gebrauchtwagenhändlerinnen beziehungsweise Gebrauchtwagenhändlern, Mietwohnungen

Gesetzliche Regelung

Paragraf 2 Absatz 1 Nummer 8

Tabelle Ende.

Ein Blick auf die Tabelle mag verwundern: Jedenfalls in den Bereichen Bildung und Soziales werden Leistungen in Deutschland häufig nicht durch Verträge, sondern durch sogenannt hoheitliches Handeln Klammer auf zum Beispiel durch einen Verwaltungsakt Klammer zu gewährt. So ist das Verhältnis der Versicherten zu ihrer gesetzlichen Krankenversicherung ebenso „öffentlich-rechtlich“ ausgestaltet wie das Verhältnis von Schülerinnen beziehungsweise Schülern zu ihrer Klammer auf staatlichen Klammer zu Schule. Auch dort wo Güter und Dienstleistungen Klammer auf zum Beispiel Sozialwohnungen Klammer zu vom Staat zur Verfügung gestellt werden, erfolgt dies häufig nicht im Wege eines Vertrages, sodass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht anwendbar ist. In all diesen Fällen ist stattdessen auf die Diskriminierungsverbote im Sozialrecht Klammer auf siehe Abschnitt: Sozialrechtliche Ansprüche Klammer zu und auf die anderen öffentlichen Bereiche zu verweisen Klammer auf siehe Abschnitt: Diskriminierungsschutz in öffentlichen Bereichen, außerhalb des Sozialrechts Klammer zu.

Die Prüfung, ob eine Diskriminierung in den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fällt, ist nur der erste Schritt. Ob sodann die im Folgenden erläuterten Ansprüche Klammer auf siehe Abschnitt: Ansprüche – was kann ich verlangen? Klammer zu tatsächlich bestehen, hängt davon ab, ob auch die speziellen Anspruchsvoraussetzungen Klammer auf siehe Abschnitt: Anspruchsvoraussetzungen Klammer zu erfüllt sind.

Ansprüche – was kann ich verlangen?

Die Reaktionsmöglichkeiten auf Diskriminierungen im Zivilrechtsverkehr, also insbesondere beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, sind in Paragraf 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Danach können Ansprüche auf Schadensersatz und Schrägstrich oder Entschädigung Klammer auf Paragraf 21 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu bestehen, darüber hinaus auf Beseitigung der Beeinträchtigung und Unterlassung der Diskriminierung Klammer auf Paragraf 21 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu. Beide Ansprüche können nebeneinander und auch zugleich mit weiteren Ansprüchen außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes geltend gemacht werden Klammer auf siehe Abschnitt: Zivilrechtliche Ansprüche – einschließlich arbeitsrechtlicher – jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer zu.

So kann zum Beispiel eine Person, die aus rassistischen Gründen am Zugang zu einer Diskothek gehindert wurde, sowohl verlangen, dass sie in Zukunft nicht mehr diskriminiert wird, als auch Schadensersatz und Entschädigung für die bereits erlittene Diskriminierung geltend machen.

Weitergehende Ansprüche, zum Beispiel Beschwerderechte oder ein Recht auf Leistungsverweigerung wie in Paragraf Paragraf 13 Komma 14 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, sind hier nicht zu finden Klammer auf für Ansprüche im Arbeitsrecht siehe Abschnitt: Ansprüche – was kann ich verlangen oder selbst unternehmen? Klammer zu.

Achtung, ungeklärte Rechtsfrage: Anspruch auf Vertragsschluss?

Ob sich aus Paragraf 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz in bestimmten Fällen ein Anspruch auf Abschluss des verweigerten Vertrages ergibt, ist bisher noch nicht abschließend geklärt. Anders als in Paragraf 15 Absatz 6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ist ein solcher Kontrahierungszwang jedenfalls nicht ausdrücklich ausgeschlossen. Dem Bestehen eines solchen Anspruchs wird in erster Linie die verfassungsrechtlich begründete Privatautonomie, das heißt die Freiheit, nicht zu einem Vertragsschluss verpflichtet zu werden, entgegengehalten. Dem steht zum einen der Verstoß gegen das ebenfalls mit Verfassungsrang ausgestattete Verbot der Diskriminierung gegenüber, der durch den Vertragsabschluss unmittelbar beseitigt beziehungsweise „geheilt“ werden könnte. Und auch derjenige, dem der Vertragsschluss verweigert wird, kann sich zum anderen auf die Beschränkung seiner Privatautonomie berufen. Es setzt sich daher in der juristischen Literatur zunehmend die Meinung durch, dass ein Kontrahierungszwang besteht – allerdings nur, wenn es ohne die Diskriminierung zum Vertragsschluss gekommen wäre und wenn die Erbringung der Leistung Klammer auf zum Beispiel die Vermietung der Wohnung Klammer zu noch möglich ist. Für einen Kontrahierungsanspruch: Amtsgericht Hagen 09.06.2008 – 1 4 0 C 2 6 Schrägstrich 0 8.

Anspruch auf Beseitigung und Unterlassung Klammer auf Paragraf 21 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu

Die Beseitigung der Diskriminierung kann tatsächlicher oder rechtlicher Art sein. Sie kann im Abbau einer Barriere bestehen oder zu einer erneuten, nun aber diskriminierungsfreien Entscheidung, zum Beispiel über die Aufnahme in einen Fitness-Club, führen. Bejaht man einen Kontrahierungszwang, kann der Beseitigungsanspruch auch zum Abschluss des verweigerten Vertrages führen.

Der Anspruch auf Unterlassung Klammer auf weiterer Klammer zu Diskriminierungen setzt die Gefahr voraus, dass sich ein solches Verhalten, zum Beispiel die diskriminierende Zugangsverweigerung zu einer Diskothek, wiederholt. Diese Gefahr wird bei einer vorangegangenen Diskriminierung in aller Regel zu vermuten sein. Eine erstmals drohende Diskriminierung kann für einen sogenannten vorbeugenden Unterlassungsanspruch ausreichen, wenn objektiv eine Diskriminierung droht, zum Beispiel im Fall der Ankündigung der Diskothekenbetreiberin, Menschen bestimmter Hautfarbe oder Herkunft den Zugang zu verweigern.

In beiden Fällen muss die zu beseitigende beziehungsweise zu unterlassende Diskriminierung bei der Rechtsdurchsetzung genau beschrieben werden.

Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung Klammer auf Paragraf 21 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu

Der Anspruch umfasst sowohl den sogenannten materiellen Schaden Klammer auf Paragraf 21 Absatz 2 Satz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu als auch den sogenannten immateriellen Schaden, das „Schmerzensgeld“ Klammer auf Paragraf 21 Absatz 2 Satz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu.

Der Ausgleich des materiellen Schadens soll die diskriminierte Person so stellen, wie sie stünde, wenn sie nicht diskriminiert worden wäre. So hat eine Taxiunternehmerin beziehungsweise ein Taxiunternehmer, der beziehungsweise die einen Fahrgast aus rassistischen Gründen nicht befördert hat, nicht nur die Mehrkosten zu ersetzen, die diesem entstanden sind, weil er aufgrund der Nichtbeförderung seinen Flug verpasst hat, sondern auch den Gewinn aus einem Geschäft, das dem Fahrgast deshalb entgangen ist. Eine Höchstgrenze des Schadensersatzes gibt es nicht. Voraussetzung für den Schadensersatz ist allerdings, dass zum Beispiel der Mietvertrag ohne die Diskriminierung mit der Person abgeschlossen worden wäre, die den Anspruch geltend macht. Dies wird bei Massengeschäften grundsätzlich der Fall sein; Taxen sind unter den Voraussetzungen von Paragraf 22 Personenbeförderungsgesetz sogar zur Beförderung verpflichtet.

Bei der Bemessung des immateriellen Schadens sind die verschiedenen Funktionen der Entschädigung zu berücksichtigen: Dazu zählen zunächst Ausgleich und Genugtuung für die erlittene Persönlichkeitsverletzung, das heißt die Demütigung und Kränkung der diskriminierten Person. Hinzu kommt die auch europarechtlich geforderte Abschreckungsfunktion. Die Sanktion soll also auch geeignet sein, die diskriminierende Person von weiteren Diskriminierungen abzuhalten. Dafür sind auch deren wirtschaftliche Verhältnisse zu berücksichtigen.

So stellt nach Auffassung des Oberlandesgerichtes Stuttgart Klammer auf Urteil vom 12.12.2011 – 1 0 U 1 0 6 Schrägstrich 1 1 Klammer zu die Zurückweisung eines Jugendlichen wegen seiner Hautfarbe am Eingang einer Diskothek einen erheblichen Eingriff in dessen allgemeines Persönlichkeitsrecht dar. Die Genugtuungsfunktion des Schmerzensgeldanspruchs verlange bei einer solchen erheblichen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts die Zuerkennung eines Schmerzensgeldes. Das Gericht hielt unter Würdigung aller Umstände eine Entschädigung nach Paragraf 21 Absatz 2 Satz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz von 900 Euro für angemessen. Damit sei auch ein Abschreckungseffekt verbunden, weil dies dem Eintritt von 150 zahlenden Gästen an dem besagten Abend entspricht.

Das Amtsgericht Hannover ging in seiner Entscheidung vom 14.08.2013 Klammer auf 4 6 2 C 1 0 7 4 4 Schrägstrich 1 2 Klammer zu in einem ähnlichen Fall noch einen Schritt weiter: Der Diskobetreiber wurde nicht nur zur Zahlung von 1.000 Euro verurteilt, sondern ihm wurde es unter Androhung eines Ordnungsgeldes von bis zu 250.000 Euro untersagt, den Kläger erneut aus rassistischen Gründen abzuweisen.

Während der entstandene materielle Schaden beziffert und nachgewiesen werden muss, genügt es für das Schmerzensgeld, wenn eine Vorstellung von der Größenordnung geäußert wird. Die genaue Höhe kann in das Ermessen des Gerichts gestellt werden.

Achtung, ungeklärte Rechtsfrage: Verschuldensunabhängige Haftung?

Nach dem Wortlaut von Paragraf 21 Absatz 2 Satz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz soll der Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung ausgeschlossen sein, „wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat“. Sowohl im Arbeitsrecht als auch im Zivilrecht müssen Sanktionen nach den Vorgaben des europäischen Rechts wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Dies ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes nur der Fall, wenn die zivilrechtliche Haftung verschuldensunabhängig ausgestaltet ist. Danach wäre Paragraf 21 Absatz 2 Satz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz wie schon Paragraf 15 Absatz 1 Satz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz europarechtswidrig. Dem wird zum einen entgegengehalten, dass sich die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes nur auf das Arbeitsrecht beziehe und europarechtliche Bindungen im Zivilrechtsverkehr ohnehin nur für rassistische Diskriminierungen Klammer auf Richtlinie 2000 Schrägstrich 43 Europäischer Gerichtshof Klammer zu und für solche wegen des Geschlechts Klammer auf Richtlinie 2004 Schrägstrich 113 Europäischer Gerichtshof Klammer zu bestünden. Zumindest für Diskriminierungen wegen der Religion, des Alters und der sexuellen Identität komme es daher darauf an, ob die Diskriminierung vorsätzlich oder zumindest fahrlässig erfolgt sei.

Anspruchsvoraussetzungen

Die Ansprüche nach Paragraf 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz setzen voraus, dass es zu einem Verstoß gegen das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot gekommen ist. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die von Paragraf 19 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erfassten Schuldverhältnisse und Diskriminierungskategorien und informiert für jede Kombination über eine gegebenenfalls nach Paragraf 20 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz mögliche Rechtfertigung:

Hier steht eine Tabelle mit folgendem Inhalt:

Massengeschäfte Klammer auf Paragraf 19, Absatz 1, Nummer 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu

- Bei Rasse beziehungsweise ethnische Herkunft ist keine Rechtfertigung möglich.
- Bei Geschlecht, Religion, Sexuelle Identität, Behinderung und Alter ist eine Rechtfertigung im Fall eines sachlichen Grundes für die unterschiedliche Behandlung Klammer auf Paragraf 20, Absatz 1, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu möglich
- Weltanschauung ist nicht vom Diskriminierungsverbot des Paragraf 19 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erfasst.

Private Versicherungen Klammer auf Paragraf 19, Absatz 1, Nummer 2, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu

- Bei Rasse beziehungsweise ethnische Herkunft ist keine Rechtfertigung möglich.
- Bei Geschlecht ist keine Rechtfertigung möglich.
- Bei Religion, Sexuelle Identität, Behinderung und Alter ist eine Rechtfertigung möglich, wenn unterschiedliche Behandlung auf risikoadäquater Kalkulation beruht Klammer auf Paragraf 20, Absatz 2, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu
- Weltanschauung ist nicht vom Diskriminierungsverbot des Paragraf 19 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erfasst.

Alle Schuldverhältnisse im Sinne des Paragraph 2, Absatz 1, Nummer 5 bis 8, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Klammer auf Paragraph 19, Absatz 2, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu:

- Bei Rasse beziehungsweise ethnische Herkunft ist keine Rechtfertigung möglich.
- Geschlecht, Religion, Sexuelle Identität, Behinderung und Alter und Weltanschauung sind nicht vom Diskriminierungsverbot des Paragraph 19, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erfasst.

Tabelle Ende.

Wie die Tabelle zeigt, hängt die Reichweite des zivilrechtlichen Diskriminierungsschutzes sowohl von der betroffenen Diskriminierungskategorie als auch vom zugrunde liegenden Schuldverhältnis ab.

Auffällig ist dabei zunächst, dass Diskriminierungen wegen der Weltanschauung überhaupt nicht erfasst werden. Grund für diese Ausnahme von Paragraph 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz waren Sorgen des Gesetzgebers, dass anderenfalls zum Beispiel Anhängerinnen beziehungsweise Anhänger rechtsradikalen Gedankenguts aufgrund der Vorschrift versuchen könnten, sich Zugang zu Geschäften zu verschaffen, die ihnen aus aner kennenswerten Gründen verweigert wurden.

Das Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist daher zum Beispiel auf das Hausverbot gegen einen Hotelgast wegen dessen politischer Überzeugung nicht anwendbar; allerdings kann das Hausverbot aus verfassungsrechtlichen Gründen unzulässig sein Klammer auf vergleiche Bundesgerichtshof vom 09.03.2012, Neue Juristische Wochenschrift 2012, 1 7 2 5 Klammer zu.

Diskriminierungen aus rassistischen Gründen und wegen der ethnischen Herkunft

Wie die Tabelle weiterhin verdeutlicht, besteht der intensivste Schutz gegen Diskriminierungen aus rassistischen Gründen und wegen der ethnischen Herkunft. Über Massengeschäfte und privatrechtliche Versicherungen hinaus werden nach Paragraph 19 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz sämtliche zivilrechtlichen Schuldverhältnisse im Sinne des Paragraph 2 Absatz 1 Nummer 5 bis 8 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erfasst. Neben Verträgen mit Ärztinnen beziehungsweise Ärzten, Fahr-, Sprach- und Musikschulen betrifft das also alle Verträge über Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Achtung, ungeklärte Rechtsfrage: Wann stehen Güter und Dienstleistungen „der Öffentlichkeit zur Verfügung“?

Nach inzwischen wohl überwiegender Auffassung wollte der Gesetzgeber mit der Formulierung alle Geschäfte erfassen, die öffentlich angeboten werden Klammer auf zum Beispiel durch Auslagen im Schaufenster, Anzeigen in Tageszeitungen oder im Internet Klammer zu, wie dies zum Beispiel in Supermärkten, Diskotheken, Restaurants, Hotels, Kreditinstituten und Taxen der Fall ist. Nicht vom Diskriminierungsverbot des Paragraph 19 Absatz Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erfasst werden danach Angebote, die von vornherein nur einem eingeschränkten Kreis von Personen zugänglich gemacht werden Klammer auf zum Beispiel Angebot nur im Familien- oder Freundeskreis Klammer zu. Diese Interpretation der Vorschrift wird mit Verweis auf den erforderlichen Schutz der Privatsphäre

und des Familienlebens als zu weit kritisiert. Das Diskriminierungsverbot soll daher nach einer Meinung nur für Unternehmerinnen beziehungsweise Unternehmern gelten, das heißt für Personen, für die das jeweilige Geschäft Teil ihrer gewerblichen oder selbstständigen beruflichen Tätigkeit ist. Dies übersieht jedoch, dass auch Private zum Beispiel auf Flohmärkten oder im Internet Geschäfte anbieten können, die nicht zugleich ihre Privatsphäre oder ihr Familienleben berühren.

Paragraf 19 Absatz 4 und 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz enthalten Ausnahmen vom zivilrechtlichen Diskriminierungsverbot Klammer auf keine Rechtfertigungen Klammer zu, die auch für Diskriminierungen wegen der „Rasse“ und der ethnischen Herkunft gelten. Ausgenommen sind zunächst familien- und erbrechtliche Vereinbarungen wie Eheschließung, Lebenspartnerschaft, Erbverträge. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass Testamente gemäß Paragraf 138 Bürgerliches Gesetzbuch unwirksam sein können, wenn damit zum Beispiel versucht wird, die Heirat einer Klammer auf potenziell erbberechtigten Klammer zu Person wegen der ethnischen Herkunft der Partnerin beziehungsweise des Partners zu verhindern. Ebenfalls von vornherein ausgeschlossen sollen Verträge sein, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis begründet wird. Diese Ausnahme ist für Diskriminierungen wegen der „Rasse“ und der ethnischen Herkunft aus europarechtlichen Gründen jedoch auf den Schutz der Privatsphäre und des Familienlebens einzuschränken. Dies soll nach Paragraf 19 Absatz 5 Satz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz zum Beispiel dann der Fall sein, wenn Vermieterin beziehungsweise Vermieter und Mieterin beziehungsweise Mieter auf demselben Grundstück wohnen, wobei es hier auf die Umstände des Einzelfalls Klammer auf Zweifamilienhaus oder Hochhauskomplex Klammer zu ankommt.

Darüber hinaus sollen Ungleichbehandlungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft bei der Vermietung von Wohnraum auch dann zulässig sein, wenn damit „sozial stabile Bewohnerstrukturen“, „ausgewogene Siedlungsstrukturen“ sowie „ausgeglichene wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verhältnisse“ geschaffen oder erhalten werden Klammer auf Paragraf 19 Absatz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu. Ziel des Gesetzgebers war es, mit dieser Vorschrift die Voraussetzungen für ein Zusammenleben der Kulturen ohne wechselseitige Ausgrenzung zu stärken. Auch diese Ausnahme vom Diskriminierungsverbot ist jedoch aus europarechtlichen Gründen stark einzuschränken. Anwendbar bleibt sie nur auf sogenannte positive Maßnahmen Klammer auf zum Beispiel Förderquoten Klammer zu, mit denen nachweislich bestehende Nachteile insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Wohnungsmarkt ausgeglichen werden sollen.

Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität

Diskriminierungen außerhalb des Arbeitslebens wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität werden vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nur unter den Voraussetzungen des Paragraf 19 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz verboten. Es muss sich also entweder um Geschäfte handeln, die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen abgeschlossen werden und bei denen das Ansehen der Person entweder keine oder nur eine nachrangige Bedeutung hat Klammer auf Nummer 1 Klammer zu, oder es muss sich um einen privaten Versicherungsvertrag handeln Klammer auf Nummer 2 Klammer zu.

Die Voraussetzungen eines Massengeschäfts werden vor allem Klammern auf aber nicht nur Klammern zu im Einzelhandel Klammern auf beim Einkauf im Supermarkt Klammern zu, in der Gastronomie Klammern auf Restaurantbesuch Klammern zu und im Transportgewerbe Klammern auf zum Beispiel bei Pauschalreiseverträgen Klammern zu vorliegen. In diesen Fällen ist die beziehungsweise der meist Klammern auf aber nicht notwendig Klammern zu gewerbliche Anbieterin beziehungsweise Anbieter bereit, mit allen zahlungswilligen und zahlungsfähigen Kundinnen beziehungsweise Kunden einen Vertrag abzuschließen. Zu unterscheiden ist bei Mietverträgen: Hier enthält Paragraph 19 Absatz 5 Satz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz die Vermutung, dass kein Massengeschäft vorliegt, wenn eine Person insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet. Klammern auf Potenzielle Klammern zu Mieterinnen beziehungsweise Mietern sind in diesen Fällen also nur vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen und wegen der ethnischen Herkunft geschützt.

Auch Ungleichbehandlungen im Rahmen von Massengeschäften können ausnahmsweise zulässig sein. So ist das Diskriminierungsverbot nach Paragraph 20 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz nicht verletzt, wenn für eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ein sachlicher Grund vorliegt.

Dies soll insbesondere dann der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung:

Hier steht eine Tabelle mit folgendem Inhalt:

der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient, zum Beispiel durch Flugreisebeschränkungen für Schwangere; Paragraph 20 Absatz 1 Nummer 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt, zum Beispiel durch getrennte Öffnungszeiten in Saunen für Männer und Frauen; Paragraph 20 Absatz 1 Nummer 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt, zum Beispiel bei Preisnachlässen für Schülerinnen beziehungsweise Schülern; Paragraph 20 Absatz 1 Nummer 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

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. In Betracht kommt zum Beispiel die bevorzugte Aufnahme von Kindern christlichen Glaubens durch eine ausschließlich von der Kirchengemeinde finanzierte Kindertagesstätte. Paragraph 20 Absatz 1 Nummer 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Tabelle Ende.

Von einem sachlichen Grund ist dabei nur dann auszugehen, wenn der Handelnde mit der Ungleichbehandlung ein nachvollziehbares und nicht offensichtlich willkürliches Ziel verfolgt. Der sachliche Grund muss also von einigem Gewicht sein. Zudem ist der Grundsatz der

Verhältnismäßigkeit als ungeschriebene Tatbestandsvoraussetzung in Paragraph 20 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz hineinzulesen. Die ergriffene Maßnahme muss daher auch geeignet und erforderlich sein, um das jeweils verfolgte Ziel zu erreichen. Dieses Ziel muss schließlich mit dem Interesse an Gleichbehandlung abgewogen werden und darf sich im Vergleich nicht als unangemessen erweisen.

Nicht gerechtfertigt ist es daher zum Beispiel, wenn ein Fitness-Studio das Tragen von Kopftüchern verbietet, um zu verhindern, dass diese in die Rollen von Geräten kommen und zu Verletzungen führen. Das Verbot erweist sich als nicht erforderlich, da gleich geeignete, aber mildere Mittel denkbar wären, um das legitime Ziel Klammer auf Schutz vor Gesundheitsgefahren Klammer zu zu erreichen. So hätten zum einen spezielle Sport-Kopftücher zugelassen werden können, wie sie inzwischen auch bei den Olympischen Spielen gestattet sind, zum anderen hätte das Verbot auf bestimmte Geräte Klammer auf mit Rollen Klammer zu beschränkt werden können. Die Ungleichbehandlung wegen der Religion war daher nicht gerechtfertigt Klammer auf anders: Landgericht Bremen 21.06.2013 – 4 S 8 9 Schrägstrich 1 2 Klammer zu.

Ungleichbehandlungen bei privatrechtlichen Versicherungsverträgen können schließlich nach Paragraph 20 Absatz 2 gerechtfertigt sein. Bis zum 21. Dezember 2012 war eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts zulässig, wenn dessen Berücksichtigung ein bestimmender Faktor bei der Risikobewertung ist und diese auf genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhte. Durch das sogenannte „Test-Achats-Urteil“ vom 01.03.2011 Klammer auf C minus 2 3 6 Schrägstrich 0 9 Klammer zu hat der Europäische Gerichtshof jedoch entschieden, dass geschlechtsabhängige Differenzierungen unzulässig sind und private Versicherungen geschlechtsunabhängig kalkuliert werden müssen Klammer auf sogenannten Unisex-Regel Klammer zu. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen in keinem Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Die gesetzliche Verpflichtung der Versicherungsgesellschaften, nur noch Unisex-Tarife anzubieten und abzuschließen, gilt in Deutschland seit dem 21. Dezember 2012 und ist auf die seitdem neu geschlossenen Verträge beschränkt; „Altverträge“ fallen in der Regel nicht darunter.

Ungleichbehandlungen wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sollen dagegen nach Paragraph 20 Absatz 2 Satz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz bereits möglich sein, wenn diese auf „anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation“ beruhen.

Achtung, ungeklärte Rechtsfrage: Was sind „anerkannte Prinzipien risiko-adäquater Kalkulation“?

Aus dem Umstand, dass es für die genannten Prinzipien kein formelles Anerkennungsverfahren gibt, wird geschlossen, dass insoweit ein gewisser Beurteilungsspielraum besteht und nur offenkundig unsachgemäße Grundsätze ausgeschlossen seien. Wenn auf diese Weise auf Erfahrungswerte ohne jede statistische Grundlage zurückgegriffen wird, so wird dem entgegengehalten, dass „anerkannt“ nicht mit „bisher üblich“ verwechselt werden dürfe. Stattdessen wird gefordert, dass die – im Lichte des Diskriminierungsverbots – anzuerkennenden Prinzipien im Streitfall durch ein unabhängiges Sachverständigengutachten ermittelt werden müssen.

Aus dem Recht der Versicherung, individuelle Vorerkrankungen auf ihre Risikoerheblichkeit hin zu bewerten, folgert der Bundesgerichtshof Klammer auf 25.5.2011 – römische Ziffer 4 Z R 1 9 1 Schrägstrich 0 9 Klammer zu, dass Versicherungsnehmende nicht über das Bestehen einer Vorerkrankung Klammer auf oder Behinderung Klammer zu täuschen dürfen. Tut jemand es doch, soll die Anfechtung des Versicherungsvertrages durch die Versicherung wegen arglistigen Verschweigens der Vorerkrankung Klammer auf beziehungsweise Behinderung Klammer zu nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen.

Anspruchsgegnerin beziehungsweise Anspruchsgegner

Zunächst ist daran zu erinnern, dass eine Klammer auf eigene Klammer zu Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auch derjenige begeht, der eine andere Person zu einer Diskriminierung anweist Klammer auf siehe Abschnitt: Was ist rechtlich eine Diskriminierung? Klammer zu. Der Anspruch nach Paragraph 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz richtet sich dann Klammer auf auch Klammer zu gegen die anweisende Person, also zum Beispiel die Diskobetreiberin beziehungsweise den Diskobetreiber, die oder der ihre Türsteherinnen beziehungsweise seinen Türsteher anweist, jungen Männern mit Migrationshintergrund den Zutritt zu verweigern.

Aber auch ohne eine solche Anweisung kann ein Anspruch nach Paragraph 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz gegen die Vertragspartnerin beziehungsweise den Vertragspartner bestehen, obwohl eine andere, dritte Person diskriminiert hat. Da das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz keine spezielle Regelung für diese Haftung für Dritte enthält, gelten insoweit die allgemeinen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Danach ist zum Beispiel die Diskobetreiberin beziehungsweise der Diskobetreiber für das Verhalten aller Personen verantwortlich, die sie oder er in der Diskothek für sich arbeiten lässt Klammer auf Paragraph 278 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer zu. Die Diskriminierung durch die Türsteherin beziehungsweise den Türsteher wird rechtlich daher so behandelt, als hätte die Betreiberin beziehungsweise der Betreiber selbst diskriminiert. Das Gleiche gilt zum Beispiel für eine Vermieterin beziehungsweise ein Vermieter, der Handwerkerinnen beziehungsweise der Handwerker beauftragt, in der Mietwohnung etwas zu reparieren. Kommt es dabei zu einer Diskriminierung durch die Handwerkerin beziehungsweise den Handwerker, hat die Mieterin beziehungsweise der Mieter einen Anspruch nach Paragraph 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz gegen die Vermieterin beziehungsweise den Vermieter. Eine Haftung Dritter, mit denen kein Vertrag geschlossen wurde Klammer auf im gerade genannten Beispiel also die Person des Handwerkers im Verhältnis zur Mieterin beziehungsweise zum Mieter Klammer zu regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dagegen nicht. Hier kommen aber Ansprüche außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Betracht Klammer auf vergleiche Abschnitt: Zivilrechtliche Ansprüche – einschließlich arbeitsrechtlicher – jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer zu.

Durchsetzungsmöglichkeiten

Auch Ansprüche gemäß Paragraph 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz sind innerhalb von zwei Monaten geltend zu machen. Entscheidend ist hier grundsätzlich der Zeitpunkt der Diskriminierung und nicht erst der Kenntnis davon Klammer auf so aber Paragraph 15 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz für das Arbeitsrecht Klammer zu. Der Anspruch gemäß Paragraph 21 kann jedoch auch nach Fristablauf noch geltend gemacht werden, wenn der Betroffene die Frist unverschuldet versäumt hat. Dies wird – neben Fällen von Krankheit

– insbesondere bei verdeckten Diskriminierungen der Fall sein, von denen der Betroffene erst später, zum Beispiel im Rahmen eines Testings, erfährt. Der Anspruch muss zwar nicht schriftlich geltend gemacht werden, jedoch empfiehlt sich dies, da die diskriminierte Person die Beweislast für die Einhaltung der Frist trägt. Eine spezielle Klagefrist wie in Paragraf 61 b Arbeitsgerichtsgesetz gibt es nicht, jedoch fällt auch der Anspruch aus Paragraf 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz unter die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren Klammer auf Paragraf 195 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer zu, innerhalb derer er vor Gericht geltend gemacht werden muss.

Vor der Erhebung einer Klage, mit der Ansprüche aus Paragraf 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz durchgesetzt werden sollen, muss in einigen Bundesländern von einer durch die Landesjustizverwaltung eingerichteten oder anerkannten Gütestelle versucht worden sein, die Streitigkeit einvernehmlich beizulegen Klammer auf vergleiche Paragraf 15 a Absatz 1 Nummer 4 Einführungsgesetz Zivilprozessordnung Klammer zu. Der Gesetzgeber hat sich von der Regelung eine Entlastung der Gerichte, einen dauerhafteren Rechtsfrieden durch einvernehmliche Lösungen und die Schaffung einer neuen „Streitkultur“ erhofft. Können sich die Parteien in einer Schlichtungsverhandlung nicht einigen, stellt die Gütestelle eine sogenannte Erfolglosigkeitsbescheinigung aus. Sie ist Voraussetzung für den Fall, dass die diskriminierte Person ihre Rechte nun vor Gericht durchsetzen will. Anderenfalls schließen die Parteien einen Vergleich, der nach Protokollierung durch die Gütestellen für die Parteien vollstreckbar ist.

Bundesländer, in denen ein außergerichtlicher Einigungsversuch für Ansprüche aus Paragraf 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz obligatorisch ist:

Hier steht eine Tabelle mit folgendem Inhalt:

Bayern

Artikel 1 Nummer 3 Bayerisches Schlichtungsgesetz

Niedersachsen

Paragraf 1 Absatz 2 Nummer 4 Niedersächsisches Schlichtungsgesetz

Nordrhein-Westfalen

Paragraf 53 Absatz 1 Nummer 3 Justizgesetz Nordrhein-Westfalen

Schleswig-Holstein

Paragraf 1 Absatz 1 Nummer 1 Landesschlichtungsgesetz

Tabelle Ende.

Allgemeine Hinweise für die Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten

Beweislast

Die Beweisbarkeit bereitet oft Probleme. Diskriminierungen werden nur selten dokumentiert oder von Dritten beobachtet. Die Regelung der Beweislast in Paragraf 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz modifiziert deshalb die Grundregeln des deutschen Prozessrechts, wonach jede Partei die Voraussetzungen der Normen, auf die sie sich beruft,

zu beweisen hat. Paragraf 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz enthält eine Beweiserleichterung. Danach hat die Person, die sich auf eine Benachteiligung beruft, lediglich „Indizien“ zu beweisen, die eine Benachteiligung wegen einer oder mehrerer geschützter Diskriminierungskategorien überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen. Gelingt dies, „kippt“ die Beweislast und die andere Partei hat nun den Beweis des Gegenteils zu erbringen. Sie muss entweder nachweisen, dass tatsächlich keine geschützte Diskriminierungskategorie mit ausschlaggebend für die Schlechterbehandlung war, oder den Nachweis führen, dass die Ungleichbehandlung ausnahmsweise zulässig war. Indizien, die eine Diskriminierung vermuten lassen, können Dokumente wie nicht neutrale Stellenausschreibungen, unzulässige Anforderungen in Stellenausschreibungen, schriftliche Ablehnungsschreiben, E-Mails, Zeugenaussagen, aber auch Statistiken und Testingverfahren mit Ergebnissen sein.

Wird die Bewerbung eines Menschen mit Sprechstörung wegen fehlender „Kommunikationsstärke“ und „großer Kommunikationsprobleme“ abgelehnt, so kann die Vermutung gerechtfertigt sein, es liege eine Benachteiligung wegen seiner Behinderung vor. Die einstellende Arbeitgeberin beziehungsweise der einstellende Arbeitgeber hat diesen Vermutungstatbestand nach Paragraf 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz zu entkräften Klammer auf vergleiche Landesarbeitsgericht Köln 26.01.2012 – 9 T a 2 7 2 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.

Um Ansprüche wegen Diskriminierung im Bewerbungsverfahren geltend zu machen, ist der Nachweis erforderlich, sich überhaupt beworben zu haben. Das beklagte Unternehmen bestritt, eine Bewerbung erhalten zu haben. Der Kläger konnte zwar nachweisen, die Bewerbung per E-Mail versandt zu haben. Nach Auffassung des Gerichts beweist dies jedoch nicht, dass die E-Mail auch zugestellt wurde. Eine E-Mail geht zu, wenn sie in der Mailbox der Empfängerin beziehungsweise des Empfängers oder der Providerin beziehungsweise des Providers abrufbar gespeichert wird. Als möglichen Nachweis für den Zugang einer E-Mail nannte das Gericht eine Eingangs- oder Lesebestätigung Klammer auf vergleiche Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg 27.11.2012 – 1 5 T a 2 0 6 6 Schrägstrich 1 2 Klammer zu.

Statistiken können vor allem für den Nachweis sogenannt gläserner Decken wichtig sein. Verdeckte Benachteiligungen von Frauen bei der Beförderung können durch Statistiken aufgedeckt werden, die zeigen, dass Frauen in Führungspositionen im Vergleich zur Gesamtbelegschaft massiv unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus sollten zusätzliche Indizien herangezogen werden, die Statistik ist insofern ein wichtiger Baustein in der Beweisführung.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die statistische Geschlechterverteilung auf bestimmten Managementpositionen ein Indiz für eine frauendiskriminierende Beförderungsentscheidung sein kann. Jedoch reicht es nicht, den Frauenanteil der Gesamtbelegschaft mit dem Frauenanteil auf der von einer Beschäftigten angestrebten Managementebene zu vergleichen. Nur wenn unterhalb einer männerdominierten Führungsebene Frauen stärker vertreten sind als auf der Führungsebene, ist zu vermuten, dass Frauen durch eine „gläserne Decke“ am beruflichen Aufstieg gehindert werden Klammer auf vergleiche Bundesarbeitsgericht 22.07.2010 – 8 A Z R 1012 Schrägstrich 08 Klammer zu.

Eine weitere anerkannte Möglichkeit zum Nachweis verdeckter Benachteiligungen bilden sogenannte Testings. Die Gesetzesbegründung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz weist ausdrücklich darauf hin, dass auch die Ergebnisse solcher Verfahren Indizien für eine Diskriminierung erbringen können. Hier werden etwa Diskotheken, die im Verdacht stehen, eine rassistisch diskriminierende Einlasspraxis zu betreiben, von Gruppen aufgesucht, die sich zum Beispiel im Hinblick auf ihre vermeintliche ethnische Herkunft unterscheiden, sodass eventuelle Schutzbehauptungen Klammer auf zum Beispiel „geschlossene Veranstaltung“ Klammer zu auf ihren Wahrheitsgehalt hin getestet werden können. Testings sind auch im Zusammenhang mit Wohnraumvermietung denkbar. Wichtig ist, dass die Testpersonen sich möglichst nur in der Ausprägung des relevanten Kategorienmerkmals unterscheiden, außerdem muss das Testingverfahren sorgfältig protokolliert werden.

Wichtige Indizien für Diskriminierungen können mithilfe von Auskunftsrechten gegen die Anspruchsgegnerin beziehungsweise den Anspruchsgegner erlangt werden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann nur Auskünfte von Bundesbehörden verlangen; Landesbehörden, kommunale Verwaltungen und private Unternehmen kann sie lediglich um Stellungnahmen ersuchen. Im öffentlichen Dienst besteht ein Auskunftsanspruch aus Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz Klammer auf „Bestenauslese“ Klammer zu für abgelehnte Bewerberinnen beziehungsweise Bewerber. Für die Privatwirtschaft formuliert lediglich Paragraf 81 Absatz 1 Satz 9 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 eine Auskunftspflicht gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten oder Bewerberinnen beziehungsweise Bewerbern über die Gründe der Ablehnung. Diese Pflicht besteht allerdings nur, wenn der Arbeitgeber seine gesetzliche Beschäftigungspflicht nach Paragraf 71 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 nicht erfüllt Klammer auf Bundesarbeitsgericht 21.02.2013 – 8 A Z R 1 8 0 Schrägstrich 1 2 Klammer zu. Verbände, Gewerkschaften und Einzelpersonen im privaten Sektor haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Auskünfte über das Bewerbungsverfahren oder über andere Bewerberinnen beziehungsweise Bewerber und über die Einstellungsentscheidung. Die Verweigerung einer Auskunft kann jedoch ein Indiz für eine Diskriminierung sein.

Das Landesarbeitsgericht Hamburg lehnte den Auskunftsanspruch einer Bewerberin ab, die drei typische Diskriminierungsgründe – Frau, über 45 Jahre alt und nicht deutscher Herkunft – geltend machte. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte, dass nach deutschem Recht kein Anspruch darauf besteht zu erfahren, ob der Arbeitgeber eine andere Person eingestellt hat und aufgrund welcher Kriterien eine andere Person eingestellt wurde. Der Europäische Gerichtshof stellte daraufhin fest, dass ein solcher Auskunftsanspruch zwar nicht bestehe, aber die Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen durch den Beklagten eine Diskriminierung vermuten lassen könne. Das Bundesarbeitsgericht prüfte den Fall erneut und kam zu dem Schluss, dass noch weitere Indizien dazukommen müssten. Es genügte nicht, dass die Bewerberin die Stellenanforderungen erfüllte und nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, weil dies auch bei vielen anderen Bewerberinnen beziehungsweise Bewerber der Fall sein kann Klammer auf vergleiche Bundesarbeitsgericht 25.04.2013 – 8 A Z R 2 8 7 Schrägstrich 0 8; Europäischer Gerichtshof 19.04.2012 – C- 415 Schrägstrich 1 0 Klammer zu.

Unterstützung durch Verbände

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz regelt schließlich die Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände, Paragraf 23 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Sie

dürfen Opfer von Diskriminierungen, unabhängig von der Mitgliedschaft im Verband, außergerichtlich beraten und vor Gericht als Beistand auftreten.

Voraussetzung dafür ist, dass es sich um Zusammenschlüsse von mindestens 75 Mitgliedern oder um einen Dachverband mit mindestens sieben Mitgliedsverbänden handelt. Der Verband darf nicht gewerbsmäßig tätig sein, darf also nicht auf die Erzielung regelmäßiger Einnahmen zum Beispiel durch Beratung oder Unterstützung gerichtet sein. Seine Tätigkeit darf nicht nur vorübergehender Art sein, woraus gefolgert wird, dass er eine Geschäftsstelle haben und zumindest seit einem halben Jahr bestehen muss. Eine Organisation als Verein ist dagegen nicht erforderlich.

Aus der Satzung muss sich ergeben, dass die „Wahrnehmung der besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von Paragraph 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ das wesentliche – wenn auch nicht einzige – Ziel des Verbandes ist. Ist die Zuständigkeit des Verbandes nach seiner Satzung räumlich Klammer auf zum Beispiel auf ein Bundesland Klammer zu oder auf bestimmte Diskriminierungskategorien eingeschränkt, darf er auch nur in diesem Rahmen tätig werden Klammer auf zum Beispiel keine Unterstützung in Fällen rassistischer Diskriminierung, wenn der Verbandszweck auf Diskriminierungen wegen des Alters beschränkt ist Klammer zu. Angesichts von mehrdimensionalen Diskriminierungen Klammer auf siehe Abschnitt: Was ist rechtlich eine Diskriminierung? Klammer zu kann sich eine satzungsmäßige Beschränkung als hinderlich erweisen.

Antidiskriminierungsverbände dürfen unter diesen Voraussetzungen diskriminierte Personen vor und in einem Gerichtsverfahren beraten und ihnen bei der Vorbereitung von Schreiben helfen. Vor Gericht hat die als Beistand auftretende Person auf Aufforderung des Gerichts nachzuweisen, dass der Verband die Voraussetzungen des Paragraph 23 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erfüllt und dass sie durch Satzung oder Vollmacht des Vorstands berechtigt ist, für diesen tätig zu werden. Auch wenn es einer schriftlichen Vollmacht der diskriminierten Person nicht bedarf, darf der Beistand natürlich nur mit deren Einwilligung tätig werden. Der Beistand tritt neben der diskriminierten Person oder ihrer Anwältin beziehungsweise ihrem Anwalt auf. Er wird nicht an ihrer Stelle Klammer auf so aber Anwältin beziehungsweise Anwalt Klammer zu, sondern neben ihr tätig. Alles, was der Beistand vor Gericht tut, wird so behandelt, als hätte es die unterstützte Person gesagt oder getan, wenn diese nicht sofort widerspricht oder ihn korrigiert. Die Tätigkeit als Beistand endet daher, wenn die unterstützte Person den Gerichtssaal verlässt, und ist insgesamt beschränkt auf die mündliche Verhandlung vor Gericht. Der Schriftverkehr mit dem Gericht und der Gegenseite erfolgt direkt mit der diskriminierten Person oder ihrer Anwältin oder ihrem Anwalt und nicht über den Beistand. Seit 2008 können Beistände in allen Instanzen der Zivil- und Arbeitsgerichte auftreten. Sie können allerdings vom Gericht ausgeschlossen werden, wenn sie sich zum Beispiel aufgrund mangelnder Kompetenz als ungeeignet erweisen. Die Kosten des Beistands muss zunächst die unterstützte Person tragen. Gewinnt sie den Prozess, können die Kosten von der Gegenseite zu erstatten sein.

Ein Verbandsklagerecht, bei dem ein Verband selbstständig und im eigenen Namen für die Belange von diskriminierten Personen oder zur Klärung eines häufig auftretenden Problems streiten kann, ist dagegen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht geregelt. Der Verband darf sich eine Forderung der unterstützten Person daher auch nicht übertragen lassen, um sie dann selbst vor Gericht geltend zu machen.

Zivilrechtliche Diskriminierungen können zugleich Ansprüche auf Unterlassung nach dem Unterlassungsklagegesetz und dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb begründen Klammer auf siehe Abschnitt: Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu. Wollen Antidiskriminierungsverbände solche Ansprüche vor Gericht durchsetzen, müssen sie sich in die Liste qualifizierter Einrichtungen eintragen lassen, die beim Bundesverwaltungsamt geführt wird Klammer auf zu den Voraussetzungen vergleiche Paragraf 4 Unterlassungsklagegesetz Klammer zu.

Unabhängig davon hat jedoch in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten der Betriebsrat beziehungsweise die vertretene Gewerkschaft bei „grobe Verstößen“ von Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgebern gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ein eigenes Klagerecht nach Paragraf 17 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Paragraf 23 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz und Paragraf 23 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vor den Arbeitsgerichten. Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber können auf diesem Wege verpflichtet werden, erstens gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßende Handlungen zu unterlassen Klammer auf zum Beispiel diskriminierende Einstellungspraxis Klammer zu und zweitens vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erlaubte Handlungen zu dulden Klammer auf zum Beispiel innerbetriebliches Beschwerderecht Klammer zu oder vorzunehmen Klammer auf zum Beispiel arbeitsrechtliche Maßnahmen bei sexueller Belästigung oder Mitarbeiterinnenbeziehungsweise Mitarbeiter-Schulungen zur Diskriminierungsprävention Klammer zu. Betriebsräte oder Gewerkschaften können aber keine Entschädigungs- beziehungsweise Ersatzansprüche für die Betroffenen einklagen. Es gibt jedoch eine Prozessstandschaft für Verbände von Menschen mit Behinderungen, Paragraf 63 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9. Das bedeutet, Behindertenverbände können von der betroffenen Person beauftragt werden, für diese die Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geltend zu machen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und ihr Beratungsangebot

Die Unterstützung von Benachteiligten, insbesondere deren Information über Ansprüche und die Möglichkeiten ihrer Durchsetzung, gehört zu den Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Klammer auf Paragraf Paragraf 25 bis 30 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu. Die Stelle führt darüber hinaus selbst Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen sowie wissenschaftliche Untersuchungen in diesem Bereich durch.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes 2006 als unabhängige Stelle beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet.

Zu ihren Aufgaben, die in Paragraf 27 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz geregelt sind, gehören Öffentlichkeitsarbeit, Forschung und Beratung. Das Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle des Bundes richtet sich an alle Menschen, die sich wegen eines oder mehrerer der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Gründe benachteiligt sehen. An die Stelle kann sich wenden, wer sich rassistisch oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität diskriminiert fühlt. Die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist niedrigschwellig erreichbar Klammer auf telefonisch, per Mail Klammer zu, barrierefrei, vertraulich und natürlich kostenfrei. Auf

Wunsch erfolgt sie auch anonym. Im Rahmen ihrer Beratung bietet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine rechtliche Ersteinschätzung über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens in einem Fall. Beantwortet werden Fragen wie: Liegt eine Diskriminierung vor? Welche Ansprüche und Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung bestehen? Welche Fristen sind einzuhalten?

Außer der eigenen Beratung kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Einverständnis der Betroffenen auch Beratung durch andere, spezialisierte Beratungsstellen vermitteln.

Schließlich hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch die Möglichkeit, eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten in einem Diskriminierungsfall anzustreben. Voraussetzung dafür ist, dass sich die Betroffene beziehungsweise der Betroffene aufgrund einer im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Diskriminierungskategorie benachteiligt sieht und eine Verständigung mit der Gegenseite anstrebt. Diese kann zum Beispiel in einer Aufklärung des Sachverhalts oder einer Wiedergutmachung für die Diskriminierung liegen. Eine gütliche Einigung kann nicht erfolgen, wenn die Betroffene beziehungsweise der Betroffene eine Sanktionierung der Gegenseite durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes anstrebt oder bereits eine Gerichtsentscheidung zu dem Fall vorliegt oder angestrebt wird. Zu einem solchen Vorgehen ist die Stelle nicht befugt.

Beratungs- und Prozesskostenhilfe

Wer sich eine anwaltliche Beratung finanziell nicht leisten kann, muss nicht auf die Durchsetzung seiner Ansprüche verzichten. Dies ermöglichen die Beratungshilfe sowie die Prozesskostenhilfe.

Beratungshilfe: Bei geringem Einkommen besteht die Möglichkeit, sich auf Kosten der Landeskasse außergerichtlich beraten zu lassen. Hierzu muss ein „Beratungshilfeschein“ beim zuständigen Gericht Klammer auf in der Regel das Amtsgericht, in dessen Gerichtsbezirk der Wohnsitz liegt Klammer zu beantragt werden. Die gerichtliche Stelle prüft dann, ob eine außergerichtliche anwaltliche Beratung notwendig ist und ob die hierfür erforderlichen finanziellen Mittel nach den persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen nicht aufgebracht werden können. Grundsätzlich kann verlangt werden, sich mit dem entsprechenden Gegner zunächst selbst in Verbindung zu setzen und zu versuchen, die Angelegenheit zu klären. Mit dem Beratungshilfeschein kann dann eine Rechtsanwältin beziehungsweise ein Rechtsanwalt nach Wahl aufgesucht werden. Seit dem 1. August 2013 darf die Beratung in diesem Fall höchstens 15 Euro kosten, die der Anwalt beziehungsweise die Anwältin im Einzelfall erlassen kann. Die darüber hinausgehenden Kosten müssen von dem Anwalt beziehungsweise der Anwältin gegenüber der Landeskasse geltend gemacht werden.

Wird kein Beratungshilfeschein erteilt, dürfen Rechtsanwältinnen beziehungsweise Rechtsanwälte gemäß dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz für ein erstes Beratungsgespräch eine Gebühr in Höhe von maximal 190 Euro erheben Klammer auf Paragraph 34 Rechtsanwaltsvergütungsgesetz Klammer zu. Da es noch keine Fachanwaltschaft für Antidiskriminierungsrecht gibt, empfiehlt es sich, bei einer spezialisierten Beratungsstelle nachzufragen, die häufig mit qualifizierten Anwältinnen beziehungsweise Anwälte zusammenarbeitet.

Prozesskostenhilfe: Wer nach seinen persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen nicht in der Lage ist, die Kosten eines Prozesses zu tragen, der hinreichend Aussicht auf Erfolg bietet, dem kann das Gericht auf Antrag Prozesskostenhilfe gewähren. Der Antrag ist bei dem Gericht zu stellen, bei dem der Prozess geführt werden soll. Bei Gewährung von Prozesskostenhilfe übernimmt die Landeskasse die Gerichtskosten und, wenn das Gericht auf Antrag einen Anwalt beziehungsweise eine Anwältin beordnet, auch deren Kosten. Ein Antrag kann auch noch in einem bereits laufenden Gerichtsverfahren gestellt werden; übernommen werden dann aber nur die Kosten ab der Antragstellung. Soweit es die Einkommensverhältnisse zulassen, kann das Gericht anordnen, dass diese Kosten in monatlichen Raten an die Landeskasse zurückzuzahlen sind Klammer auf so genannte Prozesskostenhilfe mit Ratenzahlung Klammer zu. Darüber hinaus kann das Gericht vier Jahre lang nach der rechtskräftigen Entscheidung überprüfen, ob eine Änderung der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse eingetreten ist, und die Erstattung der verauslagten Kosten verlangen. Ein Anspruch auf Prozesskostenhilfe besteht nicht, wenn eine Rechtsschutzversicherung oder eine andere Stelle die Kosten des Verfahrens übernimmt.

Allerdings schließt die Prozesskostenhilfe nicht jedes Kostenrisiko aus: Wer den Prozess verliert, muss – auch bei Gewährung von Prozesskostenhilfe – die Kosten der Gegnerin beziehungsweise des Gegners Klammer auf zum Beispiel für deren Anwältin beziehungsweise Anwalt Klammer zu zahlen. Etwas anderes gilt nur vor den Arbeitsgerichten, wo in der ersten Instanz jede Seite ihre eigenen Kosten trägt.

Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Zivilrechtliche Ansprüche – einschließlich arbeitsrechtlicher – jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Wann greifen zivilrechtliche Ansprüche jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes?

Zivilrechtliche Ansprüche jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind eine Möglichkeit, gegen Diskriminierungen vorzugehen, wenn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht weiterhilft. Das ist einerseits bei Diskriminierungen der Fall, wenn der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nicht eröffnet ist, zum Beispiel weil die Diskriminierung nicht unter eine Diskriminierungskategorie des Paragraph 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz fällt oder weil die Arbeitskollegin beziehungsweise der Arbeitskollege oder die Nachbarin beziehungsweise der Nachbar für die Diskriminierung verantwortlich ist. Klammern auf Wann der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eröffnet ist, wird in Abschnitt: Was ist rechtlich eine Diskriminierung? erläutert. Klammern zu

Zivilrechtliche Rechtsansprüche können aber auch parallel zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bestehen. Zum Beispiel können Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche gegen einen diskriminierenden Arbeitgeber oder eine diskriminierende Vermieterin sowohl nach Paragraph 15 beziehungsweise Paragraph 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz als auch nach Paragraph 823 Bürgerliches Gesetzbuch entstehen. So steht es ausdrücklich in Paragraph 15 Absatz 5 und Paragraph 21 Absatz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Das bedeutet nicht, dass sich der Entschädigungsbetrag erhöht, sondern dass es verschiedene Rechtsgrundlagen gibt, auf die ein Anspruch gestützt werden kann. Bei einem Rechtsstreit kann es sinnvoll sein, mehrere Anspruchsgrundlagen geltend zu machen, wenn zum Beispiel umstritten ist, ob die Fristen zur Geltendmachung eines Anspruchs nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eingehalten wurden.

Zivilrechtliche Ansprüche greifen grundsätzlich nur dann, wenn private Personen handeln. Staatliches Handeln ist nur dann erfasst, wenn der Staat wie eine private Person Verträge abschließt. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn staatliche Einrichtungen oder Behörden Angestellte oder Arbeiterinnen beziehungsweise Arbeiter einstellen Klammern auf nicht verbeamtete Personen Klammern zu oder wenn eine Stadt zum Beispiel ein Weingut oder ein Krankenhaus als G m b H betreibt. Handelt der Staat hoheitlich, also im Wege von behördlichen Entscheidungen Klammern auf zum Beispiel Entscheidung des Jobcenters Klammern zu und Anordnungen Klammern auf zum Beispiel Kontrolle durch die Polizei Klammern zu, müssen Anspruchsgrundlagen gegen empfundene Diskriminierungen im öffentlichen Recht gesucht werden Klammern auf siehe dazu Abschnitt: Sozialrechtliche Ansprüche und Abschnitt: Diskriminierungsschutz in öffentlichen Bereichen, außerhalb des Sozialrechts Klammern zu.

Folgende zivilrechtliche Möglichkeiten kommen im Diskriminierungsfall grundsätzlich in Betracht: Erstens können diskriminierende Rechtsgeschäfte Klammern auf zum Beispiel

Verträge, Bestandteile von Verträgen, Kündigungen, Testamente oder Beschlüsse von Vereinen Klammer zu nichtig – also ungültig – sein, wenn sie gegen Gesetze, zum Beispiel das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, verstoßen oder wenn sie sittenwidrig sind. Zweitens können Ansprüche auf Vertragsanpassung beziehungsweise auf Rücksichtnahme auf besondere Bedürfnisse zum Beispiel bei Verträgen mit Menschen mit Behinderungen bestehen. Drittens kommen Schadensersatzansprüche wegen Verstoßes gegen vertragliche und vorvertragliche Pflichten in Betracht, viertens Ansprüche auf Ersatz materieller Schäden Klammer auf Schadensersatz Klammer zu und immaterieller Schäden Klammer auf Entschädigung Klammer zu wegen Handlungen, die in persönliche Rechtsgüter, wie das Persönlichkeitsrecht, eingreifen Klammer auf sogenannt deliktische Haftung Klammer zu und fünftens Ansprüche auf Beseitigung und künftige Unterlassung der Diskriminierung. Schließlich gibt es spezialgesetzlichen Rechtsschutz gegen Diskriminierung zum Beispiel nach dem Gendiagnostikgesetz, dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und dem Betriebsverfassungsgesetz.

Obwohl die grundgesetzlichen Diskriminierungsverbote nur im Verhältnis Bürger-Staat gelten, spielen sie auch bei der Prüfung zivilrechtlicher Ansprüche eine Rolle. Bei der Entscheidung, ob ein diskriminierendes Verhalten oder eine diskriminierende Regelung „sittenwidrig“ Klammer auf Paragraf 138 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer zu oder „treuwidrig“ Klammer auf Paragraf 242 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer zu ist und welche Rechtsverletzungen „unerlaubte Handlungen“ im Sinne des Paragraf 823 Bürgerliches Gesetzbuch sind, sind verfassungsrechtliche Wertentscheidungen und damit die Diskriminierungsverbote des Artikel 3 Grundgesetz zu beachten Klammer auf siehe Abschnitt: Der öffentlich-rechtliche Diskriminierungsschutz – Diskriminierungsschutz durch Artikel 3 Grundgesetz Klammer zu. Das Bundesverfassungsgericht hat diesen Grundsatz als „mittelbare Drittwirkung von Grundrechten“ eingeführt Klammer auf Bundesverfassungsgericht 15.01.1958 – 1 B v R 4 0 0 Schrägstrich 5 1 Klammer zu.

Diese zivilrechtlichen Rechtsansprüche beziehungsweise Rechtsfolgen können sowohl bei Diskriminierungen im Bereich des Arbeitslebens als auch im Bereich von anderen Vertragsverhältnissen, wie Kauf-, Miet-, Versicherungs- oder Dienstleistungsverträgen, geltend gemacht werden. Auch gegenüber Personen, mit denen gar kein Vertragsverhältnis besteht, können zivilrechtliche Ansprüche bestehen, zum Beispiel gegenüber Arbeitskolleginnen beziehungsweise Arbeitskollegen oder Nachbarinnen beziehungsweise Nachbarn.

Die folgende Darstellung der zivilrechtlichen Möglichkeiten jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nimmt deshalb keine Trennung in arbeitsrechtliche und sonstige zivilrechtliche Ansprüche vor, wie sie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz enthält und die sich deshalb auch in Abschnitt: Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz dieses Handbuchs findet. Vielmehr werden die einzelnen Rechtsansprüche jeweils wie folgt erläutert:

- Anspruchsinhalt: Was kann ich verlangen oder selbst unternehmen?
- Anspruchsgegner: Wem gegenüber kann ich den Anspruch geltend machen?
- Anspruchsvoraussetzungen: Welche speziellen Anforderungen an eine Diskriminierung und an die gesetzlich vorgesehene Rechtsfolge Klammer auf zum Beispiel Schadensersatz Klammer zu gibt es?
- Anspruchsdurchsetzung: Welche Beweisregeln und Fristen zur Geltendmachung müssen beachtet werden?

Begonnen wird die Darstellung mit vertraglichen Ansprüchen Klammer auf Abschnitt: Ungültigkeit diskriminierender Verträge oder Kündigungen und Abschnitt: Ansprüche auf Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse Klammer auf angemessene Vorkehrungen Klammer zu sowie Abschnitt: Ansprüche auf Schadensersatz aufgrund vertraglicher Haftung Klammer zu, dann folgen Ansprüche, die darüber hinaus auch jenseits von Vertragsabschlüssen geltend gemacht werden können, zum Beispiel wenn Nachbarinnen beziehungsweise Nachbarn oder Kolleginnen beziehungsweise Kollegen diskriminieren Klammer auf Abschnitt: Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung aufgrund deliktischer Haftung und Abschnitt: Ansprüche auf Beseitigung bestehender und Unterlassung zukünftiger Diskriminierungen Klammer zu. Allgemeine prozessuale Hinweise werden in Abschnitt: Spezialgesetzliche Ansprüche: Gendiagnostikgesetz gegeben.

Ungültigkeit diskriminierender Verträge oder Kündigungen

Diskriminierende Verträge oder Vertragsklauseln sind unzulässig und unwirksam Klammer auf Paragraph 19 und 7 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu. Sie entfalten also keine rechtliche Wirksamkeit. Trotzdem muss diese Unwirksamkeit in der Regel von der diskriminierten Person rechtlich geltend gemacht werden. Die Unwirksamkeit gilt für Individualverträge Klammer auf zum Beispiel für Arbeitsverträge oder Mietverträge Klammer zu und für Kollektivverträge Klammer auf also auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Klammer zu. Auch allgemeine Geschäftsbedingungen sind erfasst sowie Verträge oder Vereinbarungen in schriftlicher und mündlicher Form. Das ergibt sich für alle Diskriminierungen, die unter ein Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer auf siehe dazu Abschnitt: Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu fallen, auch aus Paragraph 134 Bürgerliches Gesetzbuch. Danach sind Rechtsgeschäfte nichtig, die gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen. Diskriminierende Rechtsgeschäfte können außerdem gemäß Paragraph 138 Bürgerliches Gesetzbuch nichtig sein, wenn sie sittenwidrig sind oder zumindest treuwidrig gemäß Paragraph 242 Bürgerliches Gesetzbuch. Das kann auch Fälle betreffen, die nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind Klammer auf siehe Abschnitt: Der Diskriminierungsschutz außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer zu. „Trewidrig“ ist ein Rechtsgeschäft, wenn es gegen den Grundsatz verstößt, dass Vertragspartnerinnen beziehungsweise Vertragspartnern sich loyal und redlich zu verhalten haben. Wann ein Rechtsgeschäft „gegen die guten Sitten“ verstößt, wird von der Rechtsprechung ausgehend vom „Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden“ entschieden. Hier kommt die Wirkung der Diskriminierungsverbote im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und im Grundgesetz ins Spiel. Benachteiligt ein Rechtsgeschäft eine Vertragspartnerin beziehungsweise ein Vertragspartner gerade aufgrund einer im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder in Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz geschützten Diskriminierungskategorie Klammer auf siehe Abschnitt: Der öffentlich-rechtliche Diskriminierungsschutz – Diskriminierungsschutz durch Artikel 3 Grundgesetz Klammer zu, liegt in der Regel ein sittenwidriges Motiv vor. Auch Benachteiligungen, die nicht unter Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz fallen, die aber den in Artikel 3 Absatz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz geschützten Kategorien sehr nah kommen, weil sie für die Betroffenen unverfügbar sind und die Gefahr besteht, dass die Ungleichbehandlung zur Diskriminierung einer Minderheit führt, können die Grenze zur Sittenwidrigkeit überschreiten. Gleiches gilt, wenn die Wahrnehmung anderer Grundrechte, zum Beispiel aus Artikel 6 Absatz 1 und 2 Grundgesetz Klammer auf Schutz von Ehe und Familie sowie Elternrecht Klammer zu, offenkundig vereitelt würde.

Eine mietvertragliche Klausel, die vorsieht, dass die Vermieterin beziehungsweise der Vermieter die Wohnung kündigen kann, wenn die Mieter Kinder bekommen, stellt eine Diskriminierung wegen des Familienstandes dar. Diese ist nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfasst. Klammer auf weil keine der in Paragraf 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz genannten Diskriminierungskategorien betroffen ist Klammer zu, sie ist aber als sittenwidrige Kündigung im Sinne des Paragraf 138 Bürgerliches Gesetzbuch nichtig, sie gilt also nicht.

Der Beschluss der Mitgliederversammlung eines großen Mietervereins, zukünftig keine Menschen mehr aufzunehmen, die Sozialleistungen beziehen, würde eine Diskriminierung wegen des sozialen Status darstellen. Die Vereinsmitgliedschaft und auch der soziale Status sind nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfasst. Es kann aber versucht werden, dagegen mit dem Argument rechtlich vorzugehen, es handle sich mit Blick auf Artikel 3 Grundgesetz um einen sittenwidrigen Beschluss im Sinne des Paragraf 138 Bürgerliches Gesetzbuch. Das gilt gerade deshalb, weil in der deutschen Rechtsordnung auch das Sozialstaatsprinzip Klammer auf Artikel 20 Absatz 1 Grundgesetz Klammer zu und die Sozialbindung des Eigentums Klammer auf Artikel 14 Absatz 2 Grundgesetz Klammer zu bei der Auslegung von zivilrechtlichen Generalklauseln zu beachten sind. Für eine Nichtigkeit des Beschlusses kann hier ebenfalls sprechen, dass der Verein im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich eine überragende Machtstellung innehat und ein wesentliches oder grundlegendes Interesse an dem Erwerb der Mitgliedschaft besteht.

Ein Vereinsausschluss wegen N P D - Mitgliedschaft durch einen Sportverein, der keine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich hat, ist in Ausübung privatautonomer Beschlussfassung dagegen als zulässig erklärt worden Klammer auf Landgericht Bremen 31.01.2013 – 7 O 24 Schrägstrich 1 2 Klammer zu.

Ansprüche auf Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse Klammer auf angemessene Vorkehrungen Klammer zu

Das Konzept der angemessenen Vorkehrungen wurde besonders von und für Menschen mit Behinderungen entwickelt. Die Maßnahmen ergänzen gewissermaßen die Barrierefreiheit und sollen Benachteiligungen im Einzelfall verhindern. Angemessene Vorkehrungen gemäß dem Grundsatz von Treu und Glauben Klammer auf Paragraf 242 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer zu sind notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen der bestehenden Gegebenheiten, um zu gewährleisten, dass Menschen mit besonderen Bedürfnissen gleichberechtigt am Leben teilhaben können. Angemessene Vorkehrungen beziehen sich auf konkrete, situationsbezogene Maßnahmen zugunsten einer individuellen Person.

Ein Anspruch auf eine angemessene Vorkehrung kann also bestehen, wenn:

- Erstens in einem Einzelfall eine Benachteiligung einer Person aufgrund von Behinderung droht,
- Zweitens auf die konkrete Situation bezogene Maßnahmen ergriffen werden können, die geeignet sind, die erkennbaren Barrieren auszuräumen,
- Drittens der Aufwand, um diese Maßnahmen zu ergreifen, nicht übermäßig ist.

Im Bereich des Arbeitslebens können die Ausstattung eines Arbeitsplatzes mit einer Einhand-Tastatur, die Anschaffung barrierefreier Computersoftware, der Einbau einer Rampe oder eines Aufzugs oder die Flexibilisierung der Arbeitszeit durch zusätzlich

zugestandene Pausen oder durch Telearbeit angemessene Vorkehrungen sein, um Menschen mit Behinderungen die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben gemäß ihren besonderen Fähigkeiten und Bedürfnissen zu ermöglichen. Während die Anschaffung barrierefreier Hard- oder Software in der Regel angemessen erscheint, könnte der Einbau eines Aufzugs ein kleines Unternehmen übermäßig belasten, wäre also eventuell nicht angemessen.

Die Versagung von angemessenen Vorkehrungen ist eine Diskriminierung im Sinne der U N - Behindertenrechtskonvention Klammer auf Behindertenrechtskonvention, Artikel 2 Absatz 3 sowie Artikel 5 Absatz 3 U N - Behindertenrechtskonvention Klammer zu, da eine Person mit Behinderung und einem spezifischen Bedarf so nicht gleichberechtigt mit anderen nicht behinderten Menschen zum Beispiel am Arbeitsleben teilhaben kann. Auch Artikel 5 Richtlinie 2000 Schrägstrich 7 8 Schrägstrich Europäischer Gerichtshof fordert von Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgebern die Vornahme angemessener Vorkehrungen zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von behinderten Beschäftigten, solange diese keinen unverhältnismäßigen Aufwand für die Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber darstellt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz trifft keine ausdrückliche Regelung zu angemessenen Vorkehrungen. Paragraph 81 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 enthält für das Arbeitsleben eine Regelung zur Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse von „schwerbehinderten Menschen“ Klammer auf Paragraph 2 Absatz 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9, Grad der Behinderung 50 Prozent, siehe Abschnitt Sozialrechtliche Ansprüche Klammer zu oder von „gleichgestellten behinderten Menschen“ Klammer auf Paragraph 2 Absatz 3 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9, die Gleichstellung erfolgt aufgrund einer Feststellung nach Paragraph 69 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit Klammer zu. Nach Paragraph 81 Absatz 4 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 haben schwerbehinderte Menschen gegenüber Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgebern einen Anspruch auf die behindertengerechte Einrichtung von Arbeitsstätten, einschließlich der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit Klammer auf Paragraph 81 Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer zu. Auf alle anderen Menschen mit Behinderungen sind die Vorschriften der Paragraph Paragraph 81 die folgenden Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 aber laut der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes weder unmittelbar noch entsprechend anwendbar Klammer auf Bundesarbeitsgericht 27.1.2011 – 8 A Z R 5 8 0 Schrägstrich 0 9 Klammer zu. Im Gegensatz zur U N - Behindertenrechtskonvention gibt es im deutschen Recht auch keine ausdrückliche gesetzliche Bestimmung, nach der die „Versagung von angemessenen Vorkehrungen“ im Einzelfall als verbotene Diskriminierung eingestuft wird. Jedoch enthält Paragraph 106 Absatz 3 Gewerbeordnung eine ausdrückliche Verpflichtung zur Rücksichtnahme auf die Belange von behinderten Beschäftigten; danach hat die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber bei der Bestimmung von Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung auf Behinderungen von Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

Im Bereich des Waren- und Dienstleistungsverkehrs gibt es im deutschen Recht bislang im Mietrecht eine Regelung, die ein Recht auf eigenfinanzierte angemessene Vorkehrungen für alle Menschen mit Behinderungen verleiht. Nach Paragraph 554 a Bürgerliches Gesetzbuch haben Mieterinnen beziehungsweise Mietern gegenüber Vermieterinnen beziehungsweise Vermietern das Recht, die Zustimmung zu baulichen Veränderungen oder sonstigen

Einrichtungen zu verlangen, die für einen behindertengerechten Zugang oder eine Nutzung der Wohnung erforderlich sind. Dabei muss eine Interessenabwägung mit dem Interesse der Vermieterin beziehungsweise des Vermieters an der unveränderten Erhaltung der Mietsache oder des Gebäudes und Interessen anderer Mietparteien erfolgen.

Um den Vorgaben der E U - Richtlinie Klammer auf angemessene Vorkehrungen im Arbeitsleben Klammer zu und der U N - Behindertenrechtskonvention Klammer auf angemessene Vorkehrungen auch in allen anderen Lebensbereichen Klammer zu gerecht zu werden, muss daher, falls die deutschen Rechtsregelungen nicht ohnehin besondere Pflichten oder Rücksichtnahmen vorsehen oder diese erst bei einem bestimmten Grad an Behinderung einsetzen, auf allgemeine Vorschriften zurückgegriffen werden. Aus Paragraf 241 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch ergibt sich zum Beispiel die Pflicht, beim Abschluss von Verträgen Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils zu nehmen, ebenfalls aus Paragraf 242 Bürgerliches Gesetzbuch, dem Grundsatz redlichen Verhaltens, kann sich in Verbindung mit den Diskriminierungsverboten des Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz eine Rücksichtnahmepflicht beziehungsweise Vertragsanpassungspflicht ergeben.

Das Bayerische Oberlandesgericht entschied, es sei grob unbillig, ein bestehendes, grundsätzlich zulässiges Hundehaltungsverbot gegenüber einem behinderten Wohnungseigentümer durchzusetzen, wenn das Tier dem Zweck dient, besondere Bedürfnisse und Zustände, die durch die körperliche Behinderung entstehen, auszugleichen Klammer auf Bayerisches Oberstes Landesgericht 25.10.2001 – 2 Z B R 8 1 Schrägstrich 0 1 Klammer zu. In diesem Fall hatte sich der Mieter den Hund während des bestehenden Mietverhältnisses angeschafft. Es ist aber auch denkbar, eine Vermieterin beziehungsweise ein Vermieter zu verpflichten, einen bestehenden Vertrag, der ein Hundeverbot enthält, abzuändern, um einem behinderten Mietinteressenten den Einzug mit Hund zu ermöglichen.

Das Konzept der angemessenen Vorkehrungen kann auch auf andere Diskriminierungskategorien übertragen werden. So hat beispielsweise die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber Arbeitsplätze den Bedürfnissen der werdenden oder stillenden Mutter anzupassen, Paragraf 2 Mutterschutzgesetz.

Auch der Anspruch von Migrantinnen beziehungsweise Migranten darauf, ohne Zustimmung der Vermieterin beziehungsweise des Vermieters eine Parabolantenne an einer Mietwohnung anzubringen, um Fernsehprogramme aus dem Herkunftsland zu empfangen, kann als ein Anspruch auf angemessene Vorkehrungen geltend gemacht werden. Bislang leitet das Bundesverfassungsgericht dieses Recht aus dem Grundrecht auf Informationsfreiheit ab Klammer auf Bundesverfassungsgericht 31.03.2013 – 1 B v R 1 3 1 4 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.

Ansprüche auf Schadensersatz aufgrund vertraglicher Haftung

Gegen diskriminierende Handlungen kommen auch vertragliche Ansprüche in Betracht, die von den Parteien miteinander vereinbart worden sind. So können die Parteien zum Beispiel Vertragsstrafen für den Fall der Diskriminierung einer Vertragspartei oder Dritter Klammer auf zum Beispiel von Kundinnen beziehungsweise Kunden Klammer zu vorsehen oder das Diskriminierungsverbot des Paragraf 19 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz unabhängig von Massengeschäften auf alle Diskriminierungskategorien des Paragraf 1 Allgemeines

Gleichbehandlungsgesetz erweitern Klammer auf siehe zu Paragraf 19 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz die Erläuterungen in Abschnitt: Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr Klammer zu.

Materieller Schaden – Schadensersatz

Die Begehung einer Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes oder jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes kann auch eine Verletzung der vertraglichen Nebenpflichten gemäß 241 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch oder von vorvertraglichen Nebenpflichten gemäß Paragraf Paragraf 311 Absatz 2, 241 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch darstellen. Dann kann die betroffene Vertragspartnerin beziehungsweise der betroffene Vertragspartner oder die Bewerberin beziehungsweise der Bewerber einen allgemeinen Schadensersatzanspruch nach Paragraf 280 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch geltend machen Klammer auf Ersatz des materiellen Schadens Klammer zu.

Achtung, aktuelle Rechtslage: *In der rechtswissenschaftlichen Literatur zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist es umstritten, ob der allgemeine Schadensersatzanspruch aus Paragraf 280 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch auch neben den Ansprüchen des Paragraf 15 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und des Paragraf 21 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz besteht Klammer auf zu diesen Ansprüchen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes siehe Abschnitt: Ansprüche – was kann ich verlangen oder selbst unternehmen? und Abschnitt: Ansprüche – was kann ich verlangen? Klammer zu oder ob das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eine spezielle Ausformung des allgemeinen Schadensersatzanspruches ist und deshalb andere Ansprüche immer, wenn der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eröffnet ist, zurücktreten. Das Bundesarbeitsgericht hat nun entschieden, dass Paragraf 15 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz eine spezielle Regelung darstellt. Soweit ein Anspruch auf Ersatz der materiellen Schäden aus Paragraf 280 Absatz 1, Paragraf 241 Absatz 2, Paragraf 311 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch allein mit einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes begründet wird, kommt er neben dem Anspruch aus Paragraf 15 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz nicht in Betracht Klammer auf Bundesarbeitsgericht - 21.06.2012 – 8 A Z R 1 8 8 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.*

Das ist wichtig für die Frage der Fristen. Während das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nur kurze Fristen zur Geltendmachung der Schadensersatzansprüche vorsieht Klammer auf Paragraf 15 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Paragraf 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, vergleiche dazu Abschnitt: Durchsetzungsmöglichkeiten Klammer zu gilt für Ansprüche gemäß

Paragraf 280 Bürgerliches Gesetzbuch dagegen die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren Klammer auf Paragraf 195 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer zu. Wenn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz als Spezialgesetz andere Ansprüche verdrängt, dann helfen Ansprüche aus Paragraf 280 Bürgerliches Gesetzbuch also nicht weiter, soweit der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eröffnet ist, aber die Fristen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes abgelaufen sind.

Eine 41-jährige Klägerin hatte sich auf eine altersdiskriminierende Stellenanzeige Klammer auf „Du bist zwischen 18 und 35 Jahre alt“ Klammer zu eines Callcenters beworben und, als

sie abgelehnt wurde, auf Schadensersatz und Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und wegen vorvertraglicher Pflichtverletzung durch Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Paragraf 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz nach Paragraf 280 Absatz 1, Paragraf 241 Absatz 2, Paragraf 311 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch in Verbindung mit Paragraf 7 Absatz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz geklagt. Da sie den Anspruch nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht hatte, lehnte das Bundesarbeitsgericht sowohl einen Schadensersatz und Entschädigungsanspruch nach Paragraf 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz als auch einen Schadensersatzanspruch wegen vorvertraglicher Pflichtverletzung ab Klammer auf Bundesarbeitsgericht - 21.06.2012 – 8 A Z R 1 8 8 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.

Nicht materieller Schaden – Entschädigung nur im Ausnahmefall

Eine Entschädigung Klammer auf Schmerzensgeld für die erlittene Persönlichkeitsrechtsverletzung gleich Nichtvermögensschaden Klammer zu gibt es nach den allgemeinen Regeln Klammer auf Paragraf 253 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer zu nur, wenn ein Gesetz das ausdrücklich so vorsieht. Ein solches Gesetz ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Das bedeutet, dass bei Diskriminierungen jenseits des Anwendungsbereiches des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes als vertraglicher Anspruch unter Umständen nur der Ersatz des materiellen Schadens infrage kommt. Gemäß Paragraf 253 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch kann wegen eines Nichtvermögensschadens eine „billige Entschädigung in Geld“ gefordert werden, wenn wegen einer Verletzung des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung Schadensersatz zu leisten ist. Das Allgemeine Persönlichkeitsrecht ist kein von Paragraf 253 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch erfasstes Rechtsgut. Deshalb scheidet ein auf Paragraf 253 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch gestützter vertraglicher Anspruch in den meisten Diskriminierungsfällen aus, es sei denn, es handelt sich um Fälle, die mit körperlicher Gewaltanwendung einhergehen, um die Gesundheit beeinträchtigende Mobbinghandlungen oder um Fälle sexueller Belästigung, die eine Verletzung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung darstellen.

Um Entschädigung wegen des nicht materiellen Schadens Klammer auf Persönlichkeitsrechtsverletzung Klammer zu geltend zu machen, muss also meistens ein Anspruch aus deliktischer Haftung geltend gemacht werden Klammer auf siehe Abschnitt: Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung aufgrund deliktischer Haftung Klammer zu.

Im Fall einer allein wegen ihrer ostdeutschen Herkunft oder ihres hohen Körpergewichts abgelehnten Bewerberin, die sich nicht auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz stützen kann, weil der Anwendungsbereich des Paragraf 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz für diese Diskriminierungskategorien nicht eröffnet ist Klammer auf vergleiche Arbeitsgericht Stuttgart 15.04.2010 – 17 C a 8 9 0 7 Schrägstrich 0 9 und Abschnitt: Der Diskriminierungsschutz außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer zu, macht die Geltendmachung des allgemeinen schuld- beziehungsweise vertragsrechtlichen Schadensersatzanspruches Klammer auf nur materieller Schaden! Klammer zu dagegen Sinn.

Die Voraussetzungen für den Anspruch nach Paragraf 280 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch sind:

- **Erstens:** die Verletzung Klammer auf vor- Klammer zu vertraglicher Pflichten. Dazu zählt gemäß Paragraf 241 Bürgerliches Gesetzbuch auch die Rücksichtnahme auf die Rechte der Vertragspartnerinnen beziehungsweise der Vertragspartner.
- **Zweitens:** Kausalität Klammer auf Ursächlichkeit Klammer zu zwischen Pflichtverletzung und Schaden. Wenn beispielsweise nicht die ostdeutsche Herkunft, sondern eine nicht ausreichende Qualifikation ausschlaggebend für die Ablehnung war, fehlt es an der Kausalität.
- **Drittens:** Die Vertragspartnerin beziehungsweise der Vertragspartner muss die Pflichtverletzung vertreten. Im Unterschied zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, das einen verschuldensunabhängigen Schadensersatzanspruch enthält Klammer auf siehe Abschnitt: Ansprüche – was kann ich verlangen oder selbst unternehmen? und Abschnitt: Ansprüche – was kann ich verlangen? Klammer zu, muss die Vertragspartnerin beziehungsweise der Vertragspartner also schuldhaft, das heißt vorsätzlich oder fahrlässig, ihre beziehungsweise seine Pflicht, nicht zu diskriminieren, verletzt haben. Es handelt sich dabei um eine „widerlegbare Vermutung“. Die Pflichtverletzung wird vermutet, die Vertragspartnerin beziehungsweise der Vertragspartner muss also nachweisen, wenn er die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

Dabei muss sie beziehungsweise er sich auch das Verschulden von „Erfüllungsgehilfinnen beziehungsweise Erfüllungsgehilfen“ zurechnen lassen. Das sind alle Personen, derer sie beziehungsweise er sich zur Erfüllung oder Anbahnung von Verträgen bedient Klammer auf Paragraf 278 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer zu. Dazu zählen die Beschäftigten Klammer auf zum Beispiel der Personalabteilung Klammer zu in einem Unternehmen, genauso wie Selbstständige, zum Beispiel Maklerinnen beziehungsweise Makler, die zur Vermietung einer Wohnung eingesetzt werden, oder private oder öffentliche Arbeitsagenturen, die mit der Stellenausschreibung und -besetzung beauftragt werden. Auch im vorvertraglichen Stadium haften Geschäftsleute also für alle Personen, deren Hilfe sie sich bei den Vertragsverhandlungen bedienen. Die Erfüllungsgehilfin beziehungsweise der Erfüllungsgehilfe selbst muss unter Umständen wegen unerlaubter Handlung Klammer auf siehe unten Abschnitt: Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung aufgrund deliktischer Haftung Klammer zu haften, vertragliche Ansprüche bestehen nicht gegen sie beziehungsweise ihn.

Vertragliche Ansprüche und Ansprüche aus Klammer auf vor- Klammer zu vertraglicher Pflichtverletzung jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes richten sich gegen die Klammer auf zukünftigen Klammer zu Vertragspartnerin beziehungsweise den Klammer auf zukünftigen Klammer zu Vertragspartner, der eine Diskriminierung beziehungsweise dem eine Diskriminierung vorgeworfen wird, sie sind vor den Arbeitsgerichten oder vor den Amts- oder Landgerichten geltend zu machen.

Beauftragt ein Unternehmen seine Personalabteilung oder eine private Arbeitsagentur mit der Durchführung des Bewerbungsverfahrens und lehnt die Personalbearbeiterin beziehungsweise der Personalbearbeiter oder die Agentur eine Bewerberin beziehungsweise einen Bewerber wegen ihrer beziehungsweise seiner ostdeutschen Herkunft oder ihres beziehungsweise seines Körpergewichts ab, kann diese beziehungsweise dieser einen Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens Klammer auf Bewerbungskosten, Fahrtkosten, Arbeitsausfall Klammer zu direkt gegen das Unternehmen geltend machen.

Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung aufgrund deliktischer Haftung

Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, können schließlich Ansprüche auf Schadensersatz und auf Entschädigung wegen unerlaubter Handlungen oder sittenwidriger Schädigung geltend machen. Der Vorteil der Ansprüche aus deliktischer Haftung ist, dass sie neben vertraglichen Ansprüchen geltend gemacht werden können. Auf diese Weise kann eine Entschädigungszahlung für die Persönlichkeitsverletzung eingeklagt werden, die von der vertraglichen Haftung nicht umfasst ist. Klammer auf siehe oben Abschnitt: Ansprüche auf Schadensersatz aufgrund vertraglicher Haftung Klammer zu.

Ansprüche aufgrund deliktischer Haftung können entstehen:

- Erstens: gegenüber Vertragspartnerinnen beziehungsweise Vertragspartner neben vertraglichen Ansprüchen Klammer auf siehe oben Abschnitt: Ansprüche auf Schadensersatz aufgrund vertraglicher Haftung Klammer zu
- Zweitens: gegenüber anderen Privatpersonen, die diskriminieren, zum Beispiel Kundinnen beziehungsweise Kunden, Kolleginnen beziehungsweise Kollegen, Studierende oder Nachbarinnen beziehungsweise Nachbarn
- Drittens: bei Diskriminierungen, die von Paragraph 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind, und auch bei anderen Diskriminierungskategorien
- Viertens: bei Diskriminierungen im Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und auch darüber hinaus
 - zum Beispiel jenseits von Massengeschäften
 - zum Beispiel bei Diskriminierungen aufgrund der Weltanschauung im Waren- und Dienstleistungsverkehr
 - zum Beispiel, wenn selbstständige Honorarkräfte oder Ein-Euro-Jobberinnen in einem Unternehmen diskriminiert werden
 - zum Beispiel bei sexuellen Belästigungen außerhalb des Arbeitslebens

Die diskriminierende Abweisung einer Stellenbewerberin beziehungsweise eines Stellenbewerbers wegen ihrer beziehungsweise seiner ostdeutschen Herkunft oder ihres beziehungsweise seines Körpergewichtes kann zu einem Anspruch auf Entschädigung wegen unerlaubter Handlung führen, ebenso wie rassistische Beleidigungen durch eine Nachbarin beziehungsweise einen Nachbar.

Voraussetzungen für Ansprüche nach Paragraph 823 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch

Ansprüche auf Entschädigung können sich aus Paragraph 823 Bürgerliches Gesetzbuch ergeben. Im Unterschied zu Paragraph Paragraph 15 und 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ist hier nicht umstritten, dass die Verletzungshandlung schuldhaft begangen sein muss, also vorsätzlich oder fahrlässig Klammer auf zu den Voraussetzungen für Vorsatz und Fahrlässigkeit siehe Abschnitt: Der zivilrechtliche Diskriminierungsschutz außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer zu.

Nach Paragraph 823 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch entsteht ein Anspruch, wenn vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, der Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt wurde. Jede Diskriminierung stellt zugleich eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dar, das verfassungsrechtlich aus Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 Grundgesetz abgeleitet wird. Das ist als „sonstiges Recht“ im Sinne des Paragraph 823 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch grundsätzlich anerkannt.

Ersatzfähig sind hier – im Gegensatz zur vertraglichen Haftung – auch immaterielle Schäden, aber ebenso materielle Schäden, wenn es sich um vermögensrechtliche Folgen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts handelt.

Als Geldersatz für materielle Schäden bei Verletzung des Persönlichkeitsrechts hat das Oberlandesgericht Köln einer diskriminierenden Vermieterin beziehungsweise einem diskriminierenden Vermieter auch die Erstattung der Fahrtkosten der Klägerinnen beziehungsweise dem Kläger zur Beratung im Antidiskriminierungsbüro auferlegt, die ohne die Diskriminierung nicht entstanden wären Klammer auf Oberlandesgericht Köln 19.01.2010 – römische Ziffer 1 minus 2 4 U 5 1 Schrägstrich 0 9 – 2 4 U 5 1 Schrägstrich 0 9 Klammer zu.

Einen Ersatz des immateriellen Schadens Klammer auf Schmerzensgeld Klammer zu gibt es nach der Rechtsprechung nur, wenn das Allgemeine Persönlichkeitsrecht schwerwiegend verletzt ist oder wenn der beklagten Person ein schwerwiegender Verschuldensvorwurf gemacht werden kann. Zudem kommt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein solcher Anspruch nur dann in Betracht, wenn die Verletzung des Persönlichkeitsrechts nicht in anderer Weise befriedigend ausgeglichen werden kann Klammer auf vergleiche Bundesarbeitsgericht 16.05.2007 – 8 A Z R 7 0 9 Schrägstrich 0 6 Klammer zu. Geringfügige Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht lösen also nur dann Entschädigungsansprüche aus, wenn es der verantwortlichen Person ganz bewusst auf die Persönlichkeitsrechtsverletzung ankam. Bei der Bemessung der Entschädigungshöhe stehen die Genugtuung und die Prävention im Vordergrund Klammer auf vergleiche Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen 1 2 8 Koma 1 Koma 15 – Caroline von Monaco die Erste Klammer zu.

Wird eine Stellenbewerberin beziehungsweise ein Stellenbewerber auf einen Lehrerdienstposten im öffentlichen Dienst aufgrund ihres beziehungsweise seines Lebensalters abgelehnt, weil eine seit Jahrzehnten geltende landesrechtliche Vorschrift eine Höchstaltersgrenze vorsieht, kann dem beklagten Land kein schwerer Verschuldensverstoß gemacht werden, sodass ein Anspruch nach Paragraph 823 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch ausscheidet Klammer auf vergleiche Bundesarbeitsgericht 24.09.2009 – 8 A Z R 6 3 6 Schrägstrich 0 8 Klammer zu.

Nicht jede Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist gleichzeitig auch eine schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzung. Ob eine schwerwiegende Verletzung vorliegt, hängt von Art, Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, vom Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie vom Grad seines Verschuldens ab. Eine wiederholte und hartnäckige Rechtsverletzung kann sich als schwere, einen Anspruch auf Geldentschädigung rechtfertigende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Betroffenen darstellen. Zu berücksichtigen ist auch, in welche geschützten Bereiche eingegriffen wurde.

Eine abgelehnte Bewerbung wegen des Lebensalters, die keinerlei herabwürdigende Bemerkungen enthält, ist keine schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts Klammer auf Bundesarbeitsgericht 21.06.2012 – 8 A Z R 1 8 8 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.

Einer Fernsehansagerin, die in einem Pressebericht einer auflagenstarken Zeitung in Bezug auf ihr äußeres Erscheinungsbild und ihr Privatleben diffamiert wurde, erkannten die

Gerichte wegen „unverantwortlicher Herabwürdigung der Frauenehre“ einen Entschädigungsanspruch gegen die Zeitung in Höhe von 10.000 Euro zu Klammer auf Bundesgerichtshof 05.03.1963 – römische Ziffer 6 Z R 5 5 Schrägstrich 6 2 Klammer zu.

Die diskriminierende Abweisung einer Bewerberin beziehungsweise eines Bewerbers wegen ihrer beziehungsweise seiner ostdeutschen Herkunft oder ihres beziehungsweise seines Körpergewichtes stellt eine schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechtes dar, der Ersatz des immateriellen Schadens kann daher aus Paragraf 823 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 und Artikel 2 Absatz 1 Grundgesetz geltend gemacht werden.

Persönlichkeitsrecht versus Vertragsfreiheit

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht kann auch jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die Vertragsfreiheit einschränken, wobei es auch hier auf die Schwere und den Kontext des Eingriffs ankommt. Hinzunehmende Einschränkungen bei der Ausübung der Vertragsfreiheit ergeben sich laut der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes insbesondere dann, wenn die diskriminierende Person ein bestimmtes Angebot für den allgemeinen Publikumsverkehr öffnet und dadurch ihre Bereitschaft zu erkennen gibt, generell und ohne Prüfung im Einzelfall jede beziehungsweise jedem den Zutritt zu gestatten, die beziehungsweise der sich im Rahmen des üblichen Verhaltens bewegt. Sind diese Bedingungen erfüllt, bedarf eine Zurückweisung zumindest grundsätzlich eines sachlichen Grundes, weil die Grundrechte der Betroffenen, namentlich das allgemeine Persönlichkeitsrecht Klammer auf Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 Grundgesetz Klammer zu und das Gebot der Gleichbehandlung Klammer auf Artikel 3 Grundgesetz Klammer zu, mit zu berücksichtigen sind. In solchen Fallgestaltungen treten die Privatautonomie und das Hausrecht Klammer auf die Freiheit, Verträge zu schließen, mit wem man will, Artikel 2 Absatz 1 Grundgesetz Klammer zu der diskriminierenden Person in ihrem Gewicht zurück Klammer auf Bundesgerichtshof 09.03.2012 – römische Ziffer 5 Z R 1 1 5 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.

Das Interesse eines bekannten N P D - Funktionärs, dem die Buchung eines Zimmers in einem Wellnesshotel verweigert wurde, nicht aufgrund seiner politischen Überzeugung benachteiligt zu werden, tritt bei der Abwägung mit der Vertragsfreiheit des Hotelbesitzers zurück, da das Verbot, das Hotel zu nutzen, die diskriminierte Person lediglich in ihrer Freizeitgestaltung beeinträchtigt Klammer auf Bürgerliches Gesetzbuch 09.03.2012 – römische Ziffer 5 Z R 1 1 5 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.

Ansprüche nach Paragraf 823 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch

Ein Anspruch auf Schadensersatz Schrägstrich Schmerzensgeld kann sich darüber hinaus aus Paragraf 823 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch in Verbindung mit Paragraf 253 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch ergeben. Das setzt voraus, dass gegen ein den Schutz eines anderen Menschen bezweckendes Gesetz verstoßen wurde. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn die Diskriminierung zugleich gegen ein strafrechtliches Verbot Klammer auf zum Beispiel Beleidigung Paragraf 185 Strafgesetzbuch, siehe Abschnitt: Diskriminierungsschutz im Strafrecht Klammer zu verstößt.

Achtung, ungeklärte Rechtslage: *Ob das arbeitsrechtliche und zivilrechtliche Diskriminierungsverbot im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz selbst Schutzgesetz im Sinne des Paragraf 823 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch ist, ist in der*

rechtswissenschaftlichen Literatur umstritten und von der Rechtsprechung noch nicht entschieden. Voraussetzung für ein Schutzgesetz ist, dass es sich um eine Rechtsnorm handelt, die gerade Klammer auf auch Klammer zu dazu dienen soll, den Einzelnen oder einen bestimmten Personenkreis gegen Rechtsgutsverletzungen zu schützen. Da dies – auch mit Blick auf Paragraf 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – der Fall ist, spricht bei einem Verstoß gegen Paragraf 7 und Paragraf 19 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vieles für einen Anspruch aus Paragraf 823 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch. Gleiches gilt für das Gendiagnostikgesetz Klammer auf siehe unten Abschnitt: Spezialgesetzliche Ansprüche: Gendiagnostikgesetz Klammer zu. Entschieden ist dies aber noch nicht.

Ansprüche nach Paragraf 826 Bürgerliches Gesetzbuch

In einer Diskriminierung kann darüber hinaus auch eine vorsätzliche sittenwidrige Schädigung gemäß Paragraf 826 Bürgerliches Gesetzbuch liegen, wodurch ebenfalls ein Anspruch auf Schadensersatz ausgelöst werden kann. Der Schadensersatz erfasst alle vermögens- und nicht vermögensrechtlichen Beeinträchtigungen. Für Vorsatz und Sittenverstoß der schädigenden Person ist die geschädigte Person darlegungs- und beweispflichtig. Damit ist die praktische Bedeutung des Paragraf 826 Bürgerliches Gesetzbuch gering, zu denken ist vor allem an Fälle von diskriminierendem Mobbing im Kolleginnenkreis beziehungsweise Kollegenkreis oder durch Nachbarinnen beziehungsweise Nachbarn oder andere Dritte, die nicht Vertragspartnerinnen beziehungsweise Vertragspartner sind.

Die schikanöse Behandlung einer Arbeitskollegin oder Nachbarin, der weil sie für lesbisch gehalten wird, diskriminierende Zettel oder E-Mails oder der unter falschem Namen bei Pornoversanden bestellte Artikel zugesendet werden, stellt eine sittenwidrige Schädigung dar; der entstandene Schaden und Aufwand ist zu ersetzen.

Haftung für Dritte, Paragraf 831 Bürgerliches Gesetzbuch

Ein deliktischer Schadensersatz Klammer auf geldwerter Schaden Klammer zu und Entschädigungsanspruch Klammer auf Wiedergutmachung der Persönlichkeitsrechtsverletzung Klammer zu bei unerlaubten Handlungen innerhalb und außerhalb vertraglicher Beziehungen kann nach Paragraf 831 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch auch entstehen, wenn eine Hilfsperson Klammer auf Verrichtungsgehilfe Klammer zu diskriminiert, zum Beispiel die von Arbeitgeberin beziehungsweise vom Arbeitgeber beauftragte Personalagentur oder die vom Vermieter beauftragte Hausverwaltung.

Verrichtungsgehilfin beziehungsweise Verrichtungsgehilfe ist, wer mit Wissen und Wollen der Geschäftsleute in deren Interesse tätig wird und von deren Weisungen abhängig ist. Der Schaden muss außerdem „in Ausführung der Verrichtung“ geschehen. Im Unterschied zur bloßen vertraglichen Haftung Klammer auf siehe oben Abschnitt: Ansprüche auf Schadensersatz aufgrund vertraglicher Haftung Klammer zu können sich die Geschäftsleute hier allerdings von der Haftung befreien, wenn sie selbst alles Notwendige getan haben, um eine Diskriminierung zu verhindern, also die Verrichtungsgehilfin beziehungsweise den Verrichtungsgehilfen sorgfältig ausgewählt und überwacht hat. Sie haften selbst also nicht, wenn sie nachweisen können, dass die Verrichtungsgehilfinen beziehungsweise den Verrichtungsgehilfen angewiesen beziehungsweise geschult wurden, nicht zu diskriminieren, und anschließend regelmäßig deren Tätigkeit kontrolliert wurde Klammer auf Paragraf 831

Absatz 1 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer zu. In diesem Fall kann die Entschädigung unter Umständen von der Person der Verrichtungsgehilfin beziehungsweise des Verrichtungsgehilfen selbst gefordert werden.

Wird eine Familie auf Wohnungssuche von der Hausmeisterin beziehungsweise dem Hausmeister bei der Wohnungsbesichtigung mit rassistischen Worten abgewiesen, ist das eine schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzung, die zu einem Entschädigungsanspruch aus Paragraf 831 Bürgerliches Gesetzbuch in Höhe von 2.500 Euro führen kann. Der Vermieter hatte die Hausmeisterin im Unterschied zu seinen eigenen Mitarbeitern nicht geschult und regelmäßig überwacht Klammer auf Oberlandesgericht Köln 19.01.2010 – römische Ziffer 1 minus 2 4 U 5 1 Schrägstrich 0 9, 2 4 U 5 1 Schrägstrich 0 9 Klammer zu.

Begegnet eine Besucherin beziehungsweise ein Besucher einer Mietpartei im Haus zufällig der Hausmeisterin beziehungsweise dem Hausmeister, die beziehungsweise der gerade das Treppenhaus reinigt, und wird von dieser beziehungsweise diesem schwer rassistisch beleidigt, hat die Besucherin beziehungsweise der Besucher einen Anspruch auf Entschädigung gegenüber der Vermieterin beziehungsweise dem Vermieter aus Paragraf 831 Bürgerliches Gesetzbuch. Denn der Anspruch entsteht unabhängig von Klammer auf vor- Klammer zu vertraglichen Beziehungen und die Persönlichkeitsrechtsverletzung ist in Ausführung der Verrichtung Klammer auf Sorge für ordentlichen Zustand des Hauses Klammer zu geschehen. Wenn die Vermieterin beziehungsweise der Vermieter allerdings nachweisen kann, dass sie beziehungsweise er die Hausmeisterin beziehungsweise den Hausmeister ordentlich geschult und kontrolliert hat, könnte sie beziehungsweise er sich von der Haftung befreien. Der Anspruch wäre dann als Anspruch aus Paragraf 823 Bürgerliches Gesetzbuch direkt gegen die Hausmeisterin beziehungsweise den Hausmeister zu richten.

Fristen – Achtung, aktuelle Rechtsprechung: Außerhalb des Anwendungsbereiches des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gelten die allgemeinen Verjährungsfristen und nicht die Ausschlussfristen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Da die Ansprüche aus Paragraf 823 die folgenden Bürgerliches Gesetzbuch neben Ersatzansprüchen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bestehen können, sind sie grundsätzlich auch möglich, wenn es eigentlich ein Allgemeiner Gleichbehandlungsgesetz - Fall ist, aber die Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetze-Fristen abgelaufen sind. Paragraf 15 Absatz 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Paragraf 21 Absatz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erwähnen zudem ausdrücklich, dass Ansprüche aus unerlaubter Handlung unberührt bleiben, das heißt neben den Ansprüchen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bestehen. Allerdings ist das nicht immer so. Die Rechtsprechung hat entschieden, dass die kurzen Verjährungsfristen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auch auf Ansprüche aus unerlaubter Handlung anzuwenden sind, wenn es sich um denselben Lebenssachverhalt handelt. Als Grund wird angeführt, dass das Ausweichen auf andere Ansprüche eine Zweckvereitelung der kurzen Verjährungsvorschrift zur Folge hätte und auf diese Weise eine Rechtsunklarheit entstehen würde Klammer auf vergleiche Bundesgerichtshof 08.03.2005 – römische Ziffer 11 Z R 1 7 0 Schrägstrich 0 4; Bundesarbeitsgericht 18.8.2011 – 8 A Z R 1 8 7 Schrägstrich 1 0 Klammer zu.

Ansprüche auf Beseitigung bestehender und Unterlassung zukünftiger Diskriminierungen

Gegenüber Vertragspartnerinnen beziehungsweise Vertragspartnern, aber auch gegenüber anderen Personen, die diskriminieren Klammer auf Kundinnen beziehungsweise Kunden, Kolleginnen beziehungsweise Kollegen, Studierendinnen beziehungsweise Studierenden oder Nachbarinnen beziehungsweise Nachbarn Klammer zu, kann Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, ein Unterlassungsanspruch gemäß Paragraf 1004 Bürgerliches Gesetzbuch analog wegen andauernder oder drohender Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zustehen. Bei der Abwehr drohender Verletzungen muss dabei eine hinreichend konkrete Gefahr vorliegen. Dieser Anspruch besteht neben Paragraf 15 und Paragraf 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und kann unabhängig von den Ausschlussfristen in Paragraf 15 Absatz 4 und Paragraf 21 Absatz 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz geltend gemacht werden.

Gegen eine Diskothek, die rassistische Einlasskontrollen vornimmt, können sowohl Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche gemäß Paragraf 21 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz als auch die Unterlassung zukünftiger Einlassverweigerung gemäß Paragraf 21 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz gefordert werden. Ist bei Klageerhebung die Ausschlussfrist des Paragraf 21 Absatz 5 bereits abgelaufen, kann der Unterlassungsanspruch auf Paragraf 1004 Bürgerliches Gesetzbuch analog gestützt werden.

Während mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nur Ansprüche gegenüber Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber, nicht aber gegenüber zum Beispiel rassistisch diskriminierenden Kolleginnen beziehungsweise Kollegen oder Nachbarinnen beziehungsweise Nachbarn durchgesetzt werden können, kann gegen diese die Unterlassung künftiger Diskriminierung nach Paragraf 1004 Bürgerliches Gesetzbuch analog gefordert werden. Ebenso kann die Unterlassung von Diskriminierungen wegen des Körpergewichts oder der ostdeutschen Herkunft, die vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht erfasst sind, gemäß Paragraf 1004 Bürgerliches Gesetzbuch analog geltend gemacht werden.

Zusätzlich sollte vor Gericht beantragt werden, dass gemäß Paragraf 890 Zivilprozessordnung ein Ordnungsgeld Klammer auf von bis zu 250.000 Euro Klammer zu für den Fall der erneuten Diskriminierung verhängt wird.

Spezialgesetzliche Ansprüche: Gendiagnostikgesetz

Schließlich sind Ansprüche zu berücksichtigen, die sich aus dem Gendiagnostikgesetz ergeben können. Ziel des 2010 in Kraft getretenen Gendiagnostikgesetzes ist es, durch das Verbot der Nutzung genetischer Analysen die Würde und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Bürgerinnen und der Bürger zu schützen Klammer auf Paragraf 1 Gendiagnostikgesetz Klammer zu. Nach Paragraf 4 Absatz 1 Gendiagnostikgesetz darf niemand wegen seiner genetischen Eigenschaften oder der Eigenschaften einer genetisch verwandten Person, wegen der Vornahme oder Nichtvornahme einer genetischen Untersuchung oder Analyse bei sich oder einer genetisch verwandten Person oder wegen des Ergebnisses einer solchen Untersuchung oder Analyse benachteiligt werden. Die Vorschrift gilt auch im Verhältnis zwischen Privatpersonen. Paragraf 21 Gendiagnostikgesetz enthält ein arbeitsrechtliches Diskriminierungsverbot, danach dürfen Beschäftigte

insbesondere bei der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht wegen ihrer oder der genetischen Eigenschaften einer genetisch verwandten Person benachteiligt werden. Dies gilt auch, wenn sich Beschäftigte weigern, genetische Untersuchungen oder Analysen bei sich vornehmen zu lassen oder die Ergebnisse von bereits vorgenommenen Analysen zu offenbaren. Paragraf 21 Absatz 2 Gendiagnostikgesetz verweist bezüglich der Rechtsfolgen auf Paragraf 15 und 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Das bedeutet, dass Schadensersatz oder Entschädigung innerhalb der Ausschlussfristen und mit der Beweiserleichterung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes geltend gemacht werden kann, aber kein Anspruch auf Einstellung oder Beförderung besteht. Klammer auf siehe Abschnitt: Ansprüche – was kann ich verlangen oder selbst unternehmen? Klammer zu.

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Ein Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt. Die Teilzeitbeschäftigten dürfen grundsätzlich nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, wenn nicht sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen, Paragraf 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz. Teilzeitbeschäftigt ist, wessen regelmäßige Arbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Das vom Europäischen Gerichtshof erweiterte Diskriminierungsverbot gegenüber Teilzeitbeschäftigten beinhaltet unter anderem den Anspruch auf gleiches Entgelt und andere geldwerte Leistungen. Klammer auf zum Beispiel Weihnachtsgeld Klammer zu entsprechend dem Anteil der Arbeitszeit. Das Gleiche gilt für Urlaub, anteilige vermögenswirksame Leistungen, Funktionszulagen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Übergangsgeld. Es müssen gleiche Chancen für den innerbetrieblichen Aufstieg gewährt werden und ebenso für Lohn- beziehungsweise Freizeitausgleich zur Teilnahme an Betriebsratsschulungen nach Paragraf 37 Absatz 6 Betriebsverfassungsgesetz.

Prozessuale Durchsetzung

Zu beachten ist, dass bei Ansprüchen jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nicht die Fristen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gelten. Klammer auf es sei denn, es handelt sich um einen Sachverhalt, der auch nach Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz zu behandeln wäre, dann nimmt das Bundesarbeitsgericht zum Teil an, dass die kürzeren Fristen gelten, siehe oben Abschnitt: Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung aufgrund deliktischer Haftung, Fristen Klammer zu, aber auch nicht die Beweiserleichterung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes anwendbar ist. Alle Tatbestandsmerkmale, auch das Vorliegen einer Diskriminierung, müssen daher voll umfänglich bewiesen werden. Zur Höhe der Ansprüche siehe auch Abschnitt: Diskriminierung im Arbeitsrecht und Abschnitt: Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr.

Die Ansprüche wegen diskriminierender Kündigungen, benachteiligender arbeits- oder tarifvertraglicher Regelungen oder wegen abgelehnter Bewerbungen müssen vor den Arbeitsgerichten geltend gemacht werden. Klagen wegen anderer vertraglicher Bestimmungen oder Rechtsgeschäfte Klammer auf zum Beispiel Mietvertrag, A G B s, Vereinsbeschlüsse Klammer zu sowie Ansprüche aus unerlaubter Handlung außerhalb des Arbeitslebens müssen vor den Amts- oder Landgerichten erhoben werden.

Zur Beratungs- und Prozesskostenhilfe siehe Abschnitt: Beratungs- und Prozesskostenhilfe.

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates

Über die hier dargestellten Ansprüche hinaus verpflichtet Paragraf 75 Betriebsverfassungsgesetz Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber und Betriebsrat, für eine Behandlung der Betriebsangehörigen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu sorgen. Dazu gehört es auch, Benachteiligungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, der Abstammung oder sonstigen Herkunft, der Nationalität, der Religion oder Weltanschauung, der Behinderung, des Alters, der politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, des Geschlechts oder der sexuellen Identität zu unterlassen beziehungsweise dagegen vorzugehen. Paragraf 75 Betriebsverfassungsgesetz verleiht Beschäftigten keine Ansprüche, ermöglicht es aber, mithilfe des Betriebsrates gegen erfahrene Diskriminierungen vorzugehen.

Gemäß Paragraf 99 Absatz 2 Ziffer 6 Betriebsverfassungsgesetz kann der Betriebsrat seine Zustimmung bei personellen Einzelmaßnahmen, zum Beispiel einer Einstellung, verweigern, wenn Tatsachen die Besorgnis begründen, dass die Bewerberin beziehungsweise der Bewerber gegen die Diskriminierungsverbote nach Paragraf 75 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz grob verstößt, zum Beispiel wenn eine Bewerberin beziehungsweise ein Bewerber eine manifeste rassistische Einstellung zum Ausdruck bringt. Nach Paragraf 104 Betriebsverfassungsgesetz kann der Betriebsrat auch gegen Beschäftigte vorgehen, die zum Beispiel durch rassistische Diskriminierung oder durch anderweitige Verletzung der Grundsätze in Paragraf 75 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich stören. Er kann zum Beispiel eine Versetzung oder Kündigung eines betriebsstörenden Kollegin beziehungsweise eines betriebsstörenden Kollegen verlangen und wenn nötig auch arbeitsgerichtlich durchsetzen.

Sozialrechtliche Ansprüche

Der Diskriminierungsschutz im Sozialrecht

Die benachteiligungsfreie Erbringung sozialer Dienst- und Geldleistungen ist von großer praktischer Bedeutung. Denn Diskriminierungen in diesem Bereich treffen Menschen, die sich aus unterschiedlichen Gründen in schwierigen Situationen befinden und deshalb die Hilfe des staatlichen Sozialsystems in Anspruch nehmen. Sozialleistungen dienen der Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und sozialer Sicherheit und sollen gleiche Voraussetzungen für die freie Entfaltung der Persönlichkeit schaffen. Klammern Sie Paragraf 1 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 Klammern Sie zu. In der Praxis ist es aber für Betroffene nicht einfach, gegen Benachteiligungen vorzugehen, weil das Sozialrecht sehr fragmentiert ist, das heißt sich auf unterschiedliche Gesetze verteilt. Die Leistungen und ihre Voraussetzungen sind vielfältig und komplex, der Rechtsschutz gegen Diskriminierung daher nicht leicht zu durchschauen.

Die klassischen Benachteiligungsfälle im Sozialrecht sind: keine oder weniger Leistungen als erwartet zu erhalten beziehungsweise wegen eines bestimmten Merkmals negativ sanktioniert oder in der Beratung mit Stereotypen und unangemessenen Zuschreibungen belegt zu werden.

Nicht immer ist eine sozialrechtliche Ungleichbehandlung in Zusammenhang mit einer der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Kategorien auch eine Benachteiligung im Rechtssinne. Denn die Sozialgesetzgebung selbst differenziert zum Beispiel nach dem Lebensalter Klammer auf vergleiche Paragraf 31 a Absatz 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2 Klammer zu und nach dem Aufenthaltsstatus Klammer auf Paragraf 1 Absatz 7 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Klammer zu und kann auch zu benachteiligenden Wirkungen in der Lebenswirklichkeit führen oder tatsächliche Ungleichheiten verstärken, etwa in geschlechtsspezifischer Hinsicht. Viel kritisiert wird beispielsweise die sozialversicherungsrechtliche Privilegierung der sogenannten Minijobs, die Frauen überwiegend betrifft und ihre individuelle Existenzsicherung erschwert. Gegen diese Formen von Ungleichbehandlungen durch akzeptierte, also rechtmäßige rechtliche Differenzierungen oder durch komplexe Steuerungswirkungen des Sozialrechts Klammer auf vergleiche Weiterführende Literaturhinweise am Ende des Buches Klammer zu, bei denen individuelle Nachteile schwer zu benennen sind, ist das einfachgesetzliche Antidiskriminierungsrecht weitgehend machtlos. Es existieren aber spezielle Benachteiligungsverbote im Sozialrecht, die für einen Teil der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützten Antidiskriminierungskategorien Regeln aufstellen.

Auf die Benachteiligungsverbote kann sich vor allem erfolgreich berufen, wer im Kontakt mit Leistungserbringerinnen beziehungsweise Leistungserbringer Klammer auf zum Beispiel im Beratungsgespräch, bei der Antragstellung, bei der Auswahl verschiedener möglicher Leistungen und der Erbringung der Leistungen selbst Klammer zu benachteiligt wird. Außerdem legen verschiedene Fördergebote spezielle Fördermöglichkeiten oder -pflichten im Bereich der Sozialleistungen zugunsten von Angehörigen benachteiligter Gruppen fest. Dieser Abschnitt beleuchtet zunächst die Rechtsquellen des Diskriminierungsschutzes im Sozialrecht, stellt die Benachteiligungsverbote und ihre praktische Relevanz dar und gibt schließlich einen kurzen Überblick über wichtige Fördergebote im Sozialrecht.

Rechtsquellen des Diskriminierungsschutzes im Sozialrecht

Der Schutz vor Diskriminierungen im Sozialrecht speist sich aus unterschiedlichen Rechtsquellen. Das ist den uneinheitlichen Geltungsbereichen der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in Bezug auf das Sozialrecht geschuldet sowie ihrer konkreten Umsetzung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und im Sozialgesetzbuch. Bereits der Geltungsbereich der Richtlinien erstreckt sich nicht für alle Diskriminierungskategorien auf alle Bereiche des Sozialrechts. Die Antirassismusrichtlinie Richtlinie 2000 Schrägstrich 4 3 Schrägstrich Europäischer Gerichtshof hat den weitesten Geltungsbereich, sie gilt als einzige der aktuellen Richtlinien für alle Bereiche des Sozialrechts. Ihr Geltungsbereich umfasst allerdings die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit nicht, die im Sozialrecht wiederum häufig gegeben ist, weil oft bei der Anspruchsberechtigung auf Sozialleistungen an den aufenthaltsrechtlichen Status angeknüpft wird. Dies stellt jedoch keine Diskriminierung im Rechtssinne der europäischen Richtlinien oder völkerrechtlichen Verträge mit Drittstaaten Klammer auf Nicht – E U - Staaten Klammer zu dar.

Des Weiteren ist auf die praktische Bedeutung der U N - Behindertenrechtskonvention hinzuweisen: Als völkerrechtlicher Vertrag gilt sie als einfaches Gesetz Klammer auf vergleiche Urteil Bundessozialgericht vom 06.03.12 – B 1 K R 10 Schrägstrich 11 R Klammer zu. Sie enthält zum Teil Regelungen, die unmittelbar anwendbar sind, wie etwa Artikel 5 U N - Behindertenrechtskonvention: das Diskriminierungsverbot für Menschen mit Behinderung. Regelungen der Behindertenrechtskonvention, die nicht unmittelbar anwendbar sind, können

dennoch im Sozialrecht eine Rolle spielen bei der Auslegung der Vorschriften des Sozialgesetzbuches. Dies ist insbesondere der Fall bei unbestimmten Rechtsbegriffen und Ermessensvorschriften.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verweist für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch auf die bereichsspezifischen Benachteiligungsverbote in Paragraph 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 Klammer auf allgemeine Vorschriften für das gesamte Sozialrecht Klammer zu und Paragraph 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 Klammer zu allgemeine Vorschriften für die Sozialversicherung Klammer auf vergleiche Paragraph 2 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu. Diese werden im folgenden Abschnitt genauer dargestellt. Wie dieser Verweis zu verstehen ist, ist bereits eine Auslegungsfrage. Zu klären ist also, wann das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz anwendbar ist und wann die genannten speziellen sozialrechtlichen Regeln als vorrangiges Recht greifen. Über diese Rechtsquellen hinaus kann bei der Überprüfung von Unterscheidungen im Sozialrecht auch auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes Klammer auf Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz Klammer zu zurückgegriffen werden Klammer auf vergleiche Abschnitt: Der öffentlich-rechtliche Diskriminierungsschutz – Diskriminierungsschutz durch Artikel 3 Grundgesetz Klammer zu. Die Durchsetzung einer diskriminierungsfreien Leistungserbringung im Sozialrecht ist also schon aufgrund der fragmentierten Rechtslage nicht einfach. Im Folgenden werden sozialrechtliche Beispiele aus verschiedenen Bereichen des Antidiskriminierungsrechts Klammer auf Benachteiligungsverbote, Fördergebote Klammer zu vorgestellt und die Probleme und Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung dargelegt.

Die Benachteiligungsverbote im Sozialrecht und ihre Bedeutung für die Praxis

Geltungsbereiche

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erklärt in Paragraph 2 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, dass für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch die speziellen Benachteiligungsverbote des Paragraph 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 und Paragraph 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 gelten. Diese untersagen für bestimmte Diskriminierungskategorien und Sozialleistungsarten Benachteiligungen.

Paragraph 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 legt ein allgemeines Benachteiligungsverbot für die Kategorien Schrägstrich Merkmale „Rasse“, ethnische Herkunft und Behinderung fest: „Bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte darf niemand aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung benachteiligt werden.“ Paragraph 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 gilt für die Inanspruchnahme von Leistungen, die den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung, der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung betreffen – zum Beispiel die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit Klammer auf Berufsberatung, Förderung von Weiterbildungskosten und so weiter Klammer zu oder anderer Sozialversicherungsträgerinnen beziehungsweise Sozialversicherungsträger Klammer auf zum Beispiel der Deutschen Rentenversicherung Klammer zu in diesem Themenfeld – und schützt vor Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Der Geltungsbereich von Paragraph 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 erstreckt sich auf alle denkbaren Leistungsarten des Sozialrechts Klammer auf Geld-, Sach- und

Dienstleistungen, siehe Paragraf 11 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 – zum Beispiel Elterngeld, Bundesausbildungsförderung, Erziehungsberatung, Berufsberatung, Gutscheineleistungen für Bildung und Teilhabe nach dem Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2 Klammer zu und legt ein umfassendes Verbot für alle Formen der Diskriminierung, das heißt unmittelbare und mittelbare Diskriminierung sowie Belästigung, sexuelle Belästigung und Anweisung zur Benachteiligung, fest.

Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 Allgemeines Benachteiligungsverbot

Das Benachteiligungsverbot des Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 verbietet rassistische Benachteiligungen sowie Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft und der Behinderung, bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte nach dem Sozialgesetzbuch beziehungsweise nach all seinen Büchern. Dabei ist zu beachten, dass der Geltungsbereich sich auch auf die Gesetze erstreckt, die gemäß Paragraf 68 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 als Teil des besonderen Sozialrechts gelten, obwohl sie nicht im Sozialgesetzbuch enthalten sind, wie das Bundesausbildungsförderungsgesetz.

Paragraf 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 Benachteiligungsverbot für den Bildungsbereich

Paragraf 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 regelt ein Benachteiligungsverbot bei der Inanspruchnahme von Leistungen der Berufsberatung und der beruflichen Bildung für alle Diskriminierungskategorien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und verbietet Benachteiligungen beim „Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung, der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung“. Paragraf 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 gilt auch für die Berufsberatung und Berufsbildung im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende Klammer auf Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2 Klammer zu, nicht aber für die Sozialhilfe Klammer auf Sozialgesetzbuch römische Ziffer 12 Klammer zu und das Bundesausbildungsförderungsgesetz. Das ergibt sich aus dem allgemeinen Geltungsbereich des Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4, der auf Sozialversicherungsleistungen und auf einzelne weitere Leistungsbereiche beschränkt ist, die im Paragraf 1 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 genannt sind. Dazu gehören die Sozialhilfe und das Bundesausbildungsförderungsgesetz jedoch nicht.

Arten der verbotenen Benachteiligungen

Die Arten der verbotenen Benachteiligungen sind sowohl in Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 als auch in Paragraf 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 nicht näher definiert, deshalb muss auf die Definitionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zurückgegriffen werden. Demnach sind alle in Paragraf 3 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2, Absatz 3 und Absatz 5 Satz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz genannten Benachteiligungsformen Klammer auf bezogen auf die im Sozialrecht geschützten Merkmale Klammer zu – unmittelbare und mittelbare Benachteiligung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Aufforderung zur Benachteiligung – verboten Klammer auf vergleiche Abschnitt: Der Diskriminierungsschutz außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes beziehungsweise Abschnitt: Benachteiligung: die verbotenen Diskriminierungsformen Klammer zu.

Rechtfertigungsgründe

Mögliche Rechtfertigungsgründe für Ungleichbehandlungen, wie sie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nennt, werden von den sozialrechtlichen Benachteiligungsverboten nicht erwähnt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nennt Rechtfertigungsgründe für Ungleichbehandlungen im Bereich des Arbeits- und Zivilrechts, aber keine Rechtfertigungsmöglichkeiten für Benachteiligungen bei sozialrechtlichen Tatbeständen. Hier handelt es sich um eine bisher gerichtlich noch nicht geklärte Rechtsfrage. In der juristischen Literatur werden verschiedene Vorschläge unterbreitet. Beispielsweise wird die analoge Anwendung der arbeitsrechtlichen Rechtfertigungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes befürwortet. Da es hierzu noch keine gerichtliche Entscheidung gibt und in der juristischen Literatur verschiedene Ansichten diskutiert werden, bedeutet dies für Betroffene vor Gericht eine große Unsicherheit, welche Gründe als Rechtfertigung anerkannt werden und welche nicht.

Rechtsfolgen und Sanktionen

Kein Anspruch auf bestimmte Leistungen

Ein Anspruch auf bestimmte Leistungen lässt sich aus den Benachteiligungsverboten nicht ableiten, hier sind ausdrücklich weiterhin die Anspruchsvoraussetzungen der Leistungen der jeweiligen Sozialgesetze zu beachten. Denn in beiden Regelungen Klammer auf Paragraph 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 und Paragraph 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 Klammer zu findet sich der zweite Satz: „Ansprüche können nur insoweit geltend gemacht oder hergeleitet werden, als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuchs im Einzelnen bestimmt sind.“

Die Praxisrelevanz der beschriebenen Benachteiligungsverbote ist jedenfalls aus Sicht der Gerichte deshalb offenbar auch nur gering. So ergab eine Recherche in der juristischen Datenbank „juris“ im Dezember 2013 für Paragraph 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1, der immerhin für alle Teile des Sozialgesetzbuches gilt, neun Treffer im Bereich Gerichtsentscheidungen, in allen diesen Entscheidungen wurde die Regelung als nicht entscheidungsrelevant angesehen.

Die Benachteiligungsverbote sind aber relevant im Rahmen der Ermessensausübung durch die Leistungsträgerinnen beziehungsweise die Leistungsträger und bei der Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe sowie bei der Beratung über Sozialleistungen und schließlich bei der Leistungserbringung selbst. Gerade für diskriminierungsfreie Formulierungen im Umgang mit Antragstellenden und eine Beratung frei von Stereotypisierungen bieten diese Regelungen eine Anspruchsgrundlage, weil sonst von einer Diskriminierung in Form einer Belästigung auszugehen ist. Rechtsprechung zu diesem Thema gibt es allerdings noch nicht, deshalb sind die einzelnen Voraussetzungen, wann von einer Belästigung auszugehen ist, noch ungeklärt. Inwieweit einzelne Äußerungen diese Form der Benachteiligung bereits erfüllen können und ob Stereotypisierungen bereits eine Belästigung darstellen, ist daher eine offene Rechtsfrage. Die Benachteiligungsverbote gewähren für diese Form der Benachteiligung einen Unterlassungsanspruch, der auch gerichtlich geltend gemacht werden kann Klammer auf vergleiche Abschnitt: Rechtsschutz Klammer zu.

Hier steht eine Tabelle mit folgendem Inhalt:

Übersicht über die sozialrechtlichen Benachteiligungsverbote

Schritt 1: Anwendungsbereich

Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1

Gilt für alle Teile des Sozialgesetzbuches, wie sie Paragraf 68 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 definiert.

Paragraf 19a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4

Sozialgesetzbuch römische Ziffer 3 Klammer auf zum Beispiel Berufsberatung, Förderung der Berufsausbildung, Förderung der beruflichen Weiterbildung Klammer zu, Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2 Klammer auf zum Beispiel Leistungen zur Eingliederung in Arbeit Klammer zu, sowie die gesetzliche Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung Klammer auf zum Beispiel Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben Klammer zu einschließlich der Alterssicherung der Landwirte sowie die soziale Pflegeversicherung. Gilt nicht für Bundesausbildungsförderungsgesetz und Sozialhilfe Klammer auf Sozialgesetzbuch römische Ziffer 12 Klammer zu.

Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1

Schützt bei der Inanspruchnahme aller sozialen Rechte, wie sie in den Paragraf Paragraf 2 bis 10 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 als Dienst-, Sach- und Geldleistungen Klammer auf Paragraf 11 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 Klammer zu geregelt sind.

Paragraf 19a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4

Schützt bei Inanspruchnahme von Leistungen hinsichtlich des Zugangs zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung sowie der Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung.

Schritt 2: Benachteiligung

Schützt vor Benachteiligungen aus Gründen:

Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1

- der „Rasse“
- der ethnischen Herkunft
- einer Behinderung

Paragraf 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4

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

Art der Benachteiligung:

Alle Formen der Benachteiligung sind erfasst Klammer auf unmittelbare Benachteiligung, mittelbare Benachteiligung, Belästigung und sexuelle Belästigung, Anweisung zur

Benachteiligung Klammer zu.

Der Begriff der Benachteiligung ist wie in Paragraf 3 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2, Absatz 3 und Absatz 5 Satz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer auf bezogen auf die geschützten Merkmale Klammer zu zu verstehen.

Schritt 3:

Sachlicher Grund

Achtung, ungeklärte Rechtsfrage: Da sozialrechtliche Benachteiligungsverbote keine Rechtfertigungsgründe für Ungleichbehandlungen nennen, ist unklar, welche Gründe vor Gericht Bestand haben.

Sanktion:

Achtung, ungeklärte Rechtsfrage, da die sozialrechtlichen Benachteiligungsverbote nicht die möglichen Sanktionen bei einem Verstoß regeln.

Tabelle Ende.

Sanktionen nicht geregelt

Die dargestellten Benachteiligungsverbote sehen bei Verstoß keine Sanktionen vor. Die Richtlinien Klammer auf Artikel 15 Satz 1 2000 Schrägstrich 4 3 Schrägstrich Europäischer Gerichtshof; Artikel 17 2000 Schrägstrich 7 8 Schrägstrich Europäischer Gerichtshof Klammer zu verpflichten unter anderem zu wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot. Die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu diesem Thema sind aber nicht anwendbar Klammer auf Paragraf 2 Absatz 2 Satz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu, eine analoge Anwendung des Paragraf 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, der den Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung enthält, ist daher nicht möglich. Die Umsetzung der europäischen Richtlinien ist also in Bezug auf Sanktionen für den Bereich des Sozialrechts unzureichend. Eine direkte Anwendung der Richtlinien ist nicht möglich, weil diese keine konkreten Sanktionen vorgeben, sondern von der Umsetzung durch die nationale Gesetzgebung abhängig sind. Was für die Betroffenen daraus folgt, ist wiederum eine ungeklärte Rechtsfrage, denn entsprechende Gerichtsentscheidungen fehlen bisher.

In der Literatur wird der Rückgriff auf allgemeine staatshaftungsrechtliche Regeln empfohlen, die aber extrem schwierig durchzusetzen sind. Im konkreten Einzelfall bedarf es der anwaltlichen Beratung über Anspruch und Durchsetzungschancen. Zu nennen ist in erster Linie der Anspruch auf Schadensersatz Klammer auf Paragraf 839 Bürgerliches Gesetzbuch in Verbindung mit Artikel 34 Satz 1 Grundgesetz Klammer zu wegen Amtspflichtverletzung, der eine Haftung der Amtsträgerin beziehungsweise des Amtsträger und mittelbar des Staates beinhaltet Klammer auf vergleiche Abschnitt: Sekundärer Rechtsschutz Klammer zu. Nach Paragraf 839 Absatz 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch hat eine Beamtin beziehungsweise ein Beamter Klammer auf beziehungsweise eine Amtsträgerin oder ein Amtsträger Klammer zu, die beziehungsweise der gegenüber einem Dritten obliegende Amtspflicht Klammer auf zum Beispiel Pflicht zum rechtmäßigen Handeln, Pflicht zur fehlerfreien Ermessensausübung Klammer zu vorsätzlich oder fahrlässig verletzt, diesem die daraus entstehenden Schäden zu ersetzen. Im Fall von Fahrlässigkeit entfällt der Anspruch,

wenn die beziehungsweise der Verletzte auf andere Weise Ersatz erlangen kann Klammer auf Paragraph 839 Absatz 1 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer zu. Diese Haftung muss gemäß Artikel 34 Grundgesetz der Staat beziehungsweise der Dienstherr übernehmen. Ob die Voraussetzungen des Staatshaftungsanspruchs vorliegen, sollte im Einzelfall unter anwaltlicher Beratung geklärt werden. Zuständige Gerichtsbarkeit ist für Amtshaftungsfälle die ordentliche Gerichtsbarkeit Klammer auf Artikel 34 Satz 3 Grundgesetz, Paragraph 40 Absatz 2 Verwaltungsgerichtsordnung Klammer zu, zuständiges Gericht ist unabhängig vom Streitwert das Landgericht. Ist das Beschwerdeziel nicht auf Schadensersatz gerichtet, sondern auf einen sozialrechtlichen Nachteilsausgleich, ist außerdem die Besonderheit des gewohnheitsrechtlichen „sozialrechtlichen Herstellungsanspruches“ zu beachten, der verschuldensunabhängig ist Klammer auf siehe unten Klammer zu.

Sozialrechtlicher Herstellungsanspruch bei Pflichtverletzung der Leistungsträgerin beziehungsweise des Leistungsträger

Der sozialrechtliche Herstellungsanspruch ist eine in der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts entwickelte ungeschriebene Besonderheit des Sozialrechts, die bei Pflichtverletzungen der Leistungsträgerin beziehungsweise des Leistungsträgers Klammer auf zum Beispiel bei einer Falschberatung, die dazu führt, dass ein Antrag auf Sozialleistungen nicht gestellt oder so verspätet gestellt wird, dass eine Frist versäumt wird Klammer zu die Folge herbeiführt, dass die geschädigte Person so gestellt wird, als habe die Fehldisposition, die auf dem Pflichtverstoß beruht, nicht stattgefunden. Es geht also um eine Wiederherstellung des rechtmäßigen Status quo. Der Herstellungsanspruch erfordert kein Verschulden der Leistungsträgerin beziehungsweise des Leistungsträgers. Er basiert auf dem Gedanken, dass die sozialen Rechte möglichst weitgehend verwirklicht werden sollen Klammer auf vergleiche Paragraph 2 Absatz 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 Klammer zu. Der Herstellungsanspruch hat keinen antidiskriminierungsrechtlichen Hintergrund. Er sollte aber mitbedacht werden, wenn beispielsweise der Eindruck besteht, eine Pflichtverletzung der Leistungsträgerin beziehungsweise des Leistungsträgers erfolgte wegen einer der Kategorien des Antidiskriminierungsrechts. Im Ergebnis spielt die Motivlage beim Herstellungsanspruch aber keine Rolle und muss daher auch nicht nachgewiesen werden. Der Herstellungsanspruch wird von den Gerichten angewendet, wenn durch Falschberatungen den Betroffenen finanzielle Nachteile entstehen, weil sie beispielsweise eine Frist versäumt, einen wichtigen Antrag nicht gestellt haben oder Ähnliches.

Voraussetzungen des sozialrechtlichen Herstellungsanspruchs:

Erstens: Handeln einer Sozialverwaltungsstelle

Aktives Tun oder pflichtwidriges Unterlassen einer Stelle der Sozialverwaltung im Sinne des Paragraph 1 Absatz 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 10

Zweitens: Pflichtwidrige Verletzung eines sozialen Rechts

Pflichtwidrige Verletzung eines subjektiv-öffentlichen sozialen Rechts Klammer auf zum Beispiel auf Auskunft, Beratung, Leistungshinweise Klammer zu

Drittens: Kausale Fehldisposition der Betroffenen

Die Pflichtverletzung muss als nicht hinwegdenkbare Bedingung dazu geführt haben, dass die betroffene Person das Rechtsverhältnis negativ gestaltet Klammer auf durch Tun oder Unterlassen Klammer zu

Viertens: Sozialrechtlicher Nachteil

Ein geldwerter Nachteil muss aufgrund der Fehldisposition eingetreten sein Klammer auf zum Beispiel ausbleibende Geldleistung, Belastung durch Beiträge Klammer zu

Fünftens: Entscheidungsbereich der Sozialgerichtsbarkeit

Der sozialrechtliche Herstellungsanspruch wird durch die Sozialgerichte angewendet, nicht durch die Verwaltungsgerichte

Rechtsfolge des Herstellungsanspruchs:

Die verpflichtete Stelle hat die betroffene Person in die soziale Rechtsposition zu versetzen, in der sie ohne die durch pflichtwidriges Behördenhandeln verursachte Fehldisposition stehen würde. Der betroffenen Person werden Gestaltungsrechte neu eingeräumt oder deren Wahrnehmung wird unterstellt. Die erreichte Rechtsfolge muss aber rechtmäßig sein. Beispiele: Rückdatierung verspätet gestellter Leistungsanträge, Rückforderung unrentabel entrichteter freiwilliger Beiträge.

Rechtsschutzmöglichkeiten und Verfahrensregeln im Sozialrecht

Rechte im Verwaltungsverfahren

Wie Behörden handeln und welche Unterscheidungen hier wichtig sind Klammer auf Verwaltungsakte, Realakte Klammer zu, wird in Abschnitt: Rechtsschutz dargestellt. Diese Regeln gelten auch im Sozialrecht, weil es ein besonderer Teil des öffentlichen Rechts ist. Das Sozialrecht weist aber auch Besonderheiten im Verwaltungsverfahren und im Gerichtsverfahren auf, die hier näher erklärt werden.

Im Verwaltungsverfahren weist das Sozialrecht bei Sprachbarrieren, also Verständigungsschwierigkeiten wegen mangelnder Deutschkenntnisse von Sozialleistungsberechtigten Klammer auf außer Gebärdensprache Klammer zu, zumeist den Antragstellenden die „Bringschuld“ zu, sich bei der zuständigen Stelle mit ihrem Anliegen verständlich zu machen. Die Amtssprache ist auch im Sozialverwaltungsverfahren Deutsch Klammer auf Paragraf 19 Absatz 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 10 Klammer zu. Die Behörde hat das Recht, Übersetzungen von in anderen Sprachen vorgelegten Schriftstücken zu verlangen, beziehungsweise kann die Übersetzung anfertigen lassen Klammer auf Paragraf 19 Absatz 2 bis 4 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 10 Klammer zu. Davon zu unterscheiden ist der Fall, in dem die Leistungserbringung selbst an Sprachbarrieren zu scheitern droht, wie es zum Beispiel bei medizinischen Leistungen der Fall sein kann:

Wenn etwa die notwendige Aufklärung über Chancen und Risiken einer notwendigen Operation nicht in einer für die Patientin beziehungsweise den Patienten verständlichen Sprache ausgehändigt beziehungsweise nicht übersetzt wird, dennoch aber die Patientin beziehungsweise den Patienten mit ihrer beziehungsweise seiner Unterschrift die Kenntnisnahme bestätigen soll.

Auch wenn normalerweise eine „Bringschuld“ gegenüber Behörden vertretbar erscheinen mag, geht es bei der Leistung der Krankenbehandlung und der damit verbundenen Beratung um die Leistungserbringung selbst, für die eine ordentliche Verständigung Voraussetzung ist. Zu bedenken ist auch, dass Ärztinnen beziehungsweise Ärzte die Patientin beziehungsweise den Patienten vor operativen Eingriffen, Medikamentenverabreichung und sonstigen Therapien zu umfassender Aufklärung verpflichtet sind; diese bedürfen einer Einwilligung der Patientin beziehungsweise des Patienten, anderenfalls wäre der Eingriff unter Umständen eine strafbare Körperverletzung.

Hörbehinderte Menschen haben im Umgang mit Behörden das Recht, Gebärdensprache zur Kommunikation zu verwenden. Die Kosten für Dolmetscherinnen beziehungsweise Dolmetscher für Gebärdensprache sind von der zuständigen Behörde beziehungsweise der Sozialleistungsträger beziehungsweise dem Sozialleistungsträger zu tragen Klammer auf Paragraf 19 Absatz 1 Satz 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 10 Klammer zu.

Es besteht das Recht, sich zu Behördenterminen von einem Beistand begleiten zu lassen Klammer auf Paragraf 13 Absatz 4 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 10 Klammer zu. Ein Beistand tritt Klammer auf anders als eine Vertretungsperson Klammer zu neben der beteiligten Person auf; die von der beistehenden Person vorgetragenen Aussagen muss sich die beteiligte Person allerdings zurechnen lassen, wenn sie nicht unverzüglich widerspricht. Eine besondere Qualifikation für die Begleitung als Beistand ist nicht erforderlich. Diese Möglichkeit sollte genutzt werden, wenn Unsicherheiten im Umgang mit Behörden bestehen und auch um gegebenenfalls Zeugen für verbale Diskriminierungen oder eventuelle Falschberatungen zu haben.

Besteht ein Grund für die Vermutung, dass eine parteiische Amtsausübung durch die bearbeitende Person auf Behördenseite gegeben ist, sollte dieser Zweifel unter Verweis auf die Benachteiligungsverbote und die Definition der Benachteiligungsform der Belästigung Klammer auf zum Beispiel bei Verwendung von stereotypen Zuschreibungen Klammer zu im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz im Verfahren mündlich oder schriftlich artikuliert und um die Zuweisung einer neuen Ansprechpartnerin beziehungsweise ein neuer Ansprechpartner gebeten werden. Es besteht auch für betroffene oder beteiligte Beschäftigte der Behörde die Verpflichtung zur Unterrichtung der Behördenleitung Klammer auf Paragraf 17 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 10 Klammer zu und die Möglichkeit für die Beschäftigten der Behörde, sich von der Bearbeitung dieses Falles entbinden zu lassen. Besteht eine Wiederholungsfahr für diskriminierende Vorfälle, kann man mit Blick auf die Benachteiligungsverbote auch einen Unterlassungsanspruch gerichtlich geltend machen.

Unterlassungsansprüche aufgrund von Benachteiligungsverboten

Die sich aus den Benachteiligungsverboten der Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 und Paragraf 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 ergebenden Unterlassungsansprüche können als selbstständiges Recht verfolgt werden Klammer auf zum Beispiel mit einer Feststellungs- oder vorbeugenden Unterlassungsklage Klammer zu.

Grundsätze des Verfahrens vor den Sozialgerichten

Für den Großteil der Streitigkeiten auf dem Gebiet der Sozialgesetzbücher sind die Sozialgerichte zuständig Klammer auf Paragraf 51 Sozialgerichtsgesetz Klammer zu, für einige Teile des Sozialrechts Klammer auf Bundesausbildungsförderungsgesetz, Kinder- und Jugendhilfe Sozialgesetzbuch römische Ziffer 8, Asylbewerberleistungsgesetz Klammer zu

aber die Verwaltungsgerichte. Das Verfahren vor den Sozialgerichten zeichnet sich durch das Prinzip der Klägerfreundlichkeit aus. Das Gerichtsverfahren ist für Versicherte in der Sozialversicherung, Menschen mit Behinderungen und Klammer auf potenzielle Klammer zu Leistungsempfängerinnen beziehungsweise Leistungsempfängern kostenfrei Klammer auf Paragraf 183 Sozialgerichtsgesetz Klammer zu. Versicherte Schrägstrich Leistungsempfängerinnen beziehungsweise Leistungsempfängern müssen die außergerichtlichen Kosten der Gegenseite generell nicht tragen. Sie haben sogar im Fall des Unterliegens mitunter selbst einen Anspruch auf Kostenersatz Klammer auf Paragraf 193 Absatz 1 bis 3 Sozialgerichtsgesetz Klammer zu, zum Beispiel von Anwaltskosten oder Kopierkosten, über die nach Erledigung des Verfahrens entschieden wird. Bei den Verwaltungsgerichten existieren ebenfalls gerichtskostenfreie Verfahren in einzelnen Sachgebieten, zum Beispiel bei der Ausbildungsförderung, Jugendhilfe oder im Asylrecht. Von der Frage der Kostenentscheidung nach Abschluss des Verfahrens und der Kosten der Gegenseite zu unterscheiden ist die Frage der für Menschen mit niedrigen Einkünften bereits zu Beginn des Verfahrens gegebenenfalls bestehenden Ansprüche auf Beratungs- und Prozesskostenhilfe Klammer auf siehe auch Abschnitt: Beratungs- und Prozesskostenhilfe Klammer zu.

Die örtliche Zuständigkeit der Sozialgerichte richtet sich nach dem Wohnsitz der Klägerin beziehungsweise der Kläger Klammer auf Paragraf 57 Sozialgerichtsgesetz Klammer zu. Eine anwaltliche Vertretung ist erst in der dritten Instanz zwingend erforderlich Klammer auf Paragraf 73 Absatz 4 Sozialgerichtsgesetz Klammer zu. Das Gericht ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen Klammer auf Paragraf 103 Sozialgerichtsgesetz Klammer zu. An die Klage werden im sozialgerichtlichen Verfahren geringe formale Anforderungen gestellt Klammer auf Paragraf 92 Sozialgerichtsgesetz Klammer zu, es reicht aus, Klägerin beziehungsweise Kläger, Beklagte beziehungsweise Beklagten und den Gegenstand des Klagebegehrens Klammer auf was man inhaltlich möchte Klammer zu mit eigenen Worten wiederzugeben. Für die Wahrung der Klagefrist ist es unschädlich, wenn die Klage bei einer unzuständigen Behörde eingereicht wird Klammer auf Paragraf 91 Sozialgerichtsgesetz Klammer zu. Zu den Anforderungen der Verwaltungsgerichte vergleiche Abschnitt: Rechtsschutz.

Die Verpflichtung, insbesondere der Antirassismusrichtlinie Klammer auf 2000 Schrägstrich 43 Schrägstrich Europäischer Gerichtshof Klammer zu, dass Verbände das Recht erhalten sollen, sich zur Unterstützung der Betroffenen an den Verfahren zu beteiligen, wird durch Paragraf 73 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 Sozialgerichtsgesetz ansatzweise umgesetzt. Demnach können selbstständige Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung für ihre Mitglieder als vertretungsbefugte Bevollmächtigte auftreten. Es handelt sich um größere Arbeitnehmerzusammenschlüsse, wie zum Beispiel den Sozialverband Deutschland, die ausschließlich oder überwiegend die sozial- und berufspolitischen Interessen ihrer Mitglieder wahrnehmen und diese hierbei beraten und vertreten. Sie müssen nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts mindestens 1.000 Mitglieder haben und finanziell so ausgestattet sein, dass eine geeignete Prozessvertretung gewährleistet ist Klammer auf vergleiche Bundessozialgericht 20.3.1970 – 11 R A 1 3 9 Schrägstrich 6 9, Sozialrecht 1 6 6 Nummer 3 9 Klammer zu.

Für Menschen mit geringen Einkommen besteht die Möglichkeit, Beratungshilfe Klammer auf Rechtsberatung außerhalb eines gerichtlichen Verfahrens nach dem Beratungshilfegesetz Klammer zu oder Prozesskostenhilfe für Anwalts- und Gerichtskosten im gerichtlichen

Verfahren Klammer auf Paragraf Paragraf 114 die folgenden Zivilprozessordnung Klammer zu in Anspruch zu nehmen. Über die Anspruchsvoraussetzungen informieren die Gerichte sowie die Rechtsanwaltskammern Klammer auf vergleiche Abschnitt: Beratungs- und Prozesskostenhilfe Klammer zu. Außerdem gibt es eine Informationsbroschüre des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz mit dem Titel „Beratungs- und Prozesskostenhilfe“ Klammer auf siehe: Weiterführende Literatur Klammer zu.

Beweislast

Eine Beweiserleichterung, wie sie Paragraf 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz regelt, ist im Sozialrecht nicht festgelegt. Deshalb wird argumentiert, Paragraf 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz sei auch im Sozialrecht anzuwenden, da die Regelung des Paragraf 2 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz nur inhaltliche Regeln Klammer auf den materiellen Diskriminierungsschutz Klammer zu betreffe, nicht aber die Beweislastregel oder die Regeln über die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Allerdings gilt in den sozialrechtlichen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren ohnehin der Untersuchungsgrundsatz Klammer auf Paragraf 20 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 10 Klammer zu, das heißt, die Behörde und das Sozialgericht ermitteln die Tatsachen von Amts wegen. Das Vorbringen von Indizien für eine Benachteiligung durch Betroffene ist dennoch wichtig für die Erfolgsaussichten einer Beschwerde beziehungsweise des Rechtsschutzes.

Beispiele für die Anwendung der Benachteiligungsverbote im Sozialrecht

Im Folgenden wird die Bedeutung der Benachteiligungsverbote und anderer Antidiskriminierungsregeln für das Sozialrecht anhand praktischer Beispiele illustriert.

Rassistische Diskriminierung oder Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft

*„Da wo Sie herkommen, gibt es diese Sozialleistung gar nicht. Wenn es Ihnen nicht passt, dann gehen Sie eben zurück in den Busch oder wo auch immer in Afrika Sie herkommen.“
Ein solcher Kommentar von einem Schrägstrich einer Angestellten der Sozialleistungsträgerin beziehungsweise des Sozialleistungsträger bei Antragstellung ist eine rassistische Diskriminierung beziehungsweise Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft Klammer auf Belästigung Klammer zu.*

Die Diskriminierungsverbote gemäß Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 und Paragraf 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 untersagen eine solche Äußerung, denn dabei wird unterstellt, dass Personen aus bestimmten ärmeren Ländern und Weltregionen Klammer auf oder Menschen, denen eine solche Herkunft unterstellt wird Klammer zu, die nicht über ein ausgebautes Sozialstaatssystem verfügen, eine ordnungsgemäße Unterstützung durch den deutschen Sozialstaat – unabhängig von ihren tatsächlichen Anspruchsvoraussetzungen – „nicht verdienen“. Der Satz „Da wo Sie herkommen“ stellt also den Bezug zur ethnischen Herkunft her; dies kann auch identisch mit einer bestimmten ausländischen Staatsangehörigkeit verwendet werden. Gegen eine solche Äußerung von Beschäftigten der Leistungsträgerin beziehungsweise des Leistungsträgers bei Antragstellung auf eine Sozialleistung hat die betroffene Person daher einen Unterlassungsanspruch gemäß Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1. Das heißt, sie kann die Beschäftigten der Behörde auffordern, eine derartige Äußerung und Bewertung zu unterlassen und im Falle der Wiederholung oder Bekräftigung sich über die Behördenmitarbeiterin beziehungsweise den Behördenmitarbeiter beschweren Klammer auf vergleiche Abschnitt: Rechtsschutz und Muster einer Beschwerde oder

Dienstaufsichtsbeschwerde im Anhang Klammer zu. Je nach Kontext und Heftigkeit der Äußerung ist eine Beschwerde auch schon bei einmaliger Äußerung anzuraten. Ein Anspruch auf Widerruf der Äußerung oder eine Entschuldigung wird in der Fachliteratur zu Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 nicht thematisiert. Der sozialrechtliche Herstellungsanspruch hilft bei einem solchen Wunsch nicht weiter, weil er bei erlittenen finanziellen Nachteilen angewendet wird und auf eine Wiederherstellung des rechtmäßigen Status quo zielt. Im Fall der Belästigung kann die diskriminierende Handlung aber nicht rückgängig gemacht werden. Sanktionsregelungen fehlen.

Allerdings führen der Unterlassungsanspruch und seine Durchsetzung nicht dazu, dass ein Anspruch auf die Klammer auf abgelehnte Klammer zu Sozialleistung entstünde, wenn die rechtlichen Voraussetzungen des Anspruchs oder der Ermessensleistung nicht vorliegen.

Gesetzliche Differenzierungskriterien – Staatsangehörigkeit und Lebensalter

Beispiel Staatsangehörigkeit

Zwar ist die diskriminierende Behandlung wegen einer nicht deutschen ethnischen Herkunft oder Staatsangehörigkeit, mit der persönliche Geringschätzung verbunden wird, gleichermaßen verboten wie eine rassistische Benachteiligung, jedoch sind legale Differenzierungen nach der Staatsangehörigkeit Klammer auf und davon abgeleitet vom aufenthaltsrechtlichen Status Klammer zu im Sozialrecht häufig anzutreffen Klammer auf Beispiele: Paragraf 1 Absatz 7 Bundeselterngeld- und Elternteilzeitgesetz, Paragraf 23 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 12, Paragraf 7 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2 Klammer zu. Sie werden von der Antirassismusrichtlinie Richtlinie 2000 Schrägstrich 4 3 Schrägstrich Europäischer Gerichtshof auch ausdrücklich zugelassen; Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie legt fest, dass unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit nicht erfasst sind.

Hingegen werden allmählich gesetzliche Regelungen wie Paragraf 113 Absatz 3 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 6 alte Fassung, der eine geringere Auszahlung der Rente bei Umzug ins Ausland festlegte, was zu einer Benachteiligung von Menschen aufgrund der ethnischen Herkunft führen konnte, aus dem Gesetz entfernt. Die genannte Norm entfiel 2013.

Beispiel Lebensalter

Ein 24-jähriger Arbeitsloser bricht ein mehrtägiges Bewerbungstraining, das ihm zur Förderung seiner Eingliederung in Arbeit gewährt wurde, ohne besonderen Grund ab. Er erhält einen Sanktionsbescheid, seine Leistungen werden auf die Kosten der Unterkunft und Heizung beschränkt. Hätte er das 25. Lebensjahr bereits vollendet, betrüge die Kürzung nur 30 Prozent seines Regelbedarfs.

Bezogen auf das Merkmal Alter legen die Antidiskriminierungsrichtlinien keine Standards für den Bereich der sozialen Sicherung fest. Nach dem Lebensalter wird im Sozialrecht nämlich mitunter differenziert. Ein Beispiel sind die schärferen Sanktionen gegenüber Menschen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, im Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2 Klammer auf Paragraf 31 a Absatz 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2 Klammer zu. Anders als ältere Leistungsbezieher müssen sie bei einem Pflichtverstoß mit einer drastischeren Leistungskürzung rechnen. Dies wird mit der besonderen Förderung junger Leistungsbezieher im Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2 begründet, mit der auch schärfere

Sanktionen korrespondieren sollen. Die dargestellten Benachteiligungsverbote des Sozialrechts und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gelten nicht, weil sie bereits vom Wortlaut her nicht greifen. Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 erfasst die Kategorie Alter nicht; Paragraf 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 erfasst zwar Leistungen der Berufsberatung und Berufsbildung im Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2, wobei es hier aber um den Anspruch auf die Grundsicherungsleistungen dieses Gesetzes geht und nicht um Leistungen zur Integration des jungen Menschen in den Arbeitsmarkt. Selbst wenn Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch römische Ziffer 1 auch das Alter erfassen würde, wäre es fraglich, ob eine gesetzliche Regelung des Sozialgesetzbuches, die nach dieser Kategorie differenziert, von dem Wortlaut erfasst wäre, der ausdrücklich in Satz 2 klarstellt, dass sich aus den Benachteiligungsverboten keine weitergehenden Ansprüche ergeben, die über die Vorschriften in den einzelnen Sozialgesetzbüchern hinausgehen.

In der Literatur wird vertreten, dass diese Ungleichbehandlung einen Verstoß gegen Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz darstellt, da die Unterscheidung nach dem Lebensalter willkürlich und nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Vor Gericht hat diese Argumentation allerdings wenig Relevanz. Denn häufig sind die Sanktionsbescheide bereits aus formalen oder inhaltlichen Gründen rechtswidrig und werden von den Gerichten aufgehoben, sofern sie durch Widerspruch und Klage angefochten werden. Sehr häufig fehlt beispielsweise der nötige Nachweis der Leistungsträgerin beziehungsweise des Leistungsträgers bezüglich der ordnungsgemäßen Beratung über die Sanktionsfolge, die nach einem Pflichtverstoß eintritt. Eine Klage mit dem Ziel, das Merkmal Alter in der gesetzlichen Regelung selbst anzugreifen, wäre ein Fall für verbandliche beziehungsweise gewerkschaftliche „Litigation“ Klammer auf Rechtserstreitung Klammer zu, die jeweilige „Musterfälle“ mit Beratung und Vertretung gegebenenfalls durch mehrere Instanzen bis zum Bundesverfassungsgericht Klammer auf und darüber hinaus Klammer zu unterstützt. Einem einzelnen Menschen ohne entsprechende Unterstützung ist die Klage durch mehrere Instanzen nicht unbedingt anzuraten.

Beschränkung des Anspruchs auf die gesetzlichen Leistungen

Die Benachteiligungsverbote können keine Ansprüche auf die Gewährung bestimmter Leistungen begründen, wenn das Gesetz sie nicht vorsieht.

Dies ist im Zusammenhang von Rassismus und ethnischer Herkunft, aber auch von Behinderung besonders relevant, wenn es um die Erbringung von Sozialleistungen geht, bei denen die Sprache als Verständigungsmöglichkeit Klammer auf zum Beispiel Gebärdensprache Klammer zu eine wesentliche Rolle spielt.

Leider trifft das Sozialrecht fast nur Regelungen zur Sprache der schriftlichen Kommunikation mit Leistungsträgerinnen beziehungsweise Leistungsträgern und überlässt die Überwindung der Sprachbarrieren fast ausschließlich den Antragstellenden. Dies ist dann problematisch, wenn die Verständigungsmöglichkeit notwendiger Bestandteil für die Leistungserbringung ist, etwa bei einer Krankenbehandlung. Für eine ordnungsgemäße Leistungserbringung ist die Leistungsträgerin beziehungsweise der Leistungsträger verantwortlich.

Folgendes Beispiel soll die bestehende Problematik erläutern:

Sprache

Eine arabischsprachige Frau kann sich im städtischen Krankenhaus nicht mit Ärztin beziehungsweise Arzt und Krankenschwestern verständigen. Sie kann keine Angaben machen über bestehende Vorerkrankungen, sodass Diagnose und Therapie über eine medizinische Erstversorgung hinaus ohne Verständigung nicht möglich sind. Einen Dolmetscherinnenservice beziehungsweise Dolmetscherservice hält das Krankenhaus nicht vor.

Für die Erbringung medizinischer Leistungen ist eine gelingende Kommunikation zwischen Fachpersonal und Patientinnen beziehungsweise Patienten zwingend erforderlich.

Das Krankenversicherungsrecht des Sozialgesetzbuches römische Ziffer 5 enthält keine Grundlage für die Übernahme der zur medizinischen Versorgung notwendigen Dolmetscherinnenkosten beziehungsweise Dolmetscherkosten Klammer auf inklusive der Gebärdensprache Klammer zu. Die Krankenkassen verweisen deshalb auf die Sozialhilfeträgerinnen beziehungsweise Sozialhilfeträger und lehnen eine Leistungserbringung der Kosten für das Dolmetschen ab. Die Hilfe bei Krankheit im Sozialhilferecht Klammer auf nach Paragraph 48 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 7 Klammer zu ist aber auf Leistungen beschränkt, die die Krankenversicherung erbringen würde, bezieht sich also nicht auf Dolmetscherinnenkosten beziehungsweise Dolmetscherkosten, da das Krankenversicherungsrecht diese Leistung nicht vorsieht. Dieses Beispiel zeigt, wie die betroffenen Personen zwischen unterschiedlichen Nichtzuständigen hin und her verwiesen werden und es vom Zufall abhängig ist, ob in einer Einrichtung behandelt wird, die entsprechende Angebote vorhält.

Das Antidiskriminierungsrecht hilft in diesem Fall nicht weiter. Denn der fehlende Leistungsanspruch auf eine Dolmetscherinnenleistung beziehungsweise Dolmetscherleistung im Sozialgesetzbuch römische Ziffer 5 ist zwar eine faktische Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft, das sozialrechtliche Benachteiligungsverbot verbietet aber nur Ungleichbehandlungen bei der Anwendung der bestehenden Gesetze. Hier fehlt es aber gerade an einer anspruchsbegründenden Gesetzesregelung. Die mittelbare Benachteiligung liegt also im Fehlen einer Regelung, die die Leistungserbringung für Angehörige einer bestimmten Gruppe, die aufgrund ihrer ethnischen Herkunft notwendige Sprachkenntnisse nicht aufweist, um von der Sozialleistung zu profitieren, ermöglichen würde. Unter engen Voraussetzungen kann sich aus Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz ein Anspruch auf Erlass einer gesetzlichen Regelung ergeben.

Gegen das Fehlen einer gesetzlichen Regelung müsste daher vor dem Bundesverfassungsgericht nach Ausschöpfung des Rechts- und Klagewegs vorgegangen werden. Allerdings handelt es sich hier um einen mühsamen Weg, dessen Erfolgsaussichten schwer eingeschätzt werden können.

Anspruch auf diskriminierungsfreie Leistungserbringung

Die Benachteiligungsverbote sind relevant im Rahmen der Ermessensausübung durch die Leistungsträgerinnen beziehungsweise Leistungsträgern und bei der Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe sowie bei der Beratung über Sozialleistungen und schließlich

bei der Leistungserbringung selbst. Benachteiligungsfreie Formulierungen im Umgang mit Antragstellenden und eine Beratung frei von Stereotypisierungen sind geboten, weil sonst unter Umständen von einer Diskriminierung in Form einer Belästigung auszugehen ist.

Belästigung – Beispiel Religion Schrägstrich Geschlecht

Eine arbeitslose junge Frau, die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2 bezieht, wird im Beratungsgespräch darauf aufmerksam gemacht, dass ihr Kopftuch die Suche nach einem Arbeitsplatz erheblich erschwere. Im Bereich der Dienstleistungen seien die meisten Arbeitgeber nicht bereit, das Kopftuch zu akzeptieren. Sie solle darüber nachdenken, das Kopftuch abzulegen, sonst drohe Kürzung ihrer Leistungen nach den Regelungen über Sanktionen im Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2.

Die Erwerbsintegration von Frauen mit Kopftuch ist in Deutschland auch in Berufen, in denen das Tragen eines Kopftuchs nicht vom Gesetzgeber untersagt wird, problematisch. Die gesetzlichen Kopftuchverbote in manchen Bundesländern Klammer auf für Lehrerinnen in staatlichen Schulen und für weitere öffentliche Bedienstete Klammer zu sind umstritten und wirken faktisch als Erwerbs- und Gleichstellungsverhinderung, weil sie Frauen von diesen Berufen ausschließen. Immer wieder gibt es Berichte, dass Sozialleistungsträgerinnen beziehungsweise Sozialleistungsträger diese Form der Diskriminierung aufgreifen und den Frauen raten, das Kopftuch abzulegen. Der oben gebildete Fall entstammt Presseberichten. Die Sanktionsdrohung beruht auf der Auffassung, das Tragen des Kopftuches komme einer Pflichtverletzung gleich, zeige also das fehlende Bemühen um einen Arbeitsplatz, indem die Frau die Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses durch ihr Verhalten verhindere Klammer auf Paragraf 31 Absatz 1 Nummer 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2 Klammer zu. Das ist juristisch falsch, denn Entscheidungen im Arbeitsrecht und sogar im öffentlichen Dienst haben festgestellt, dass das Tragen eines Kopftuches keine Pflichtverletzung der Arbeitnehmerin darstellen muss. Eine Pflichtverletzung einer Arbeitsuchenden mit Kopftuch kann also erst recht nicht vorliegen. Tatsächlich erfolgte Sanktionen, die mit einer Klage angegriffen wurden, sind laut der juristischen Datenbank „juris“ Klammer auf Stand: Dezember 2013 Klammer zu allerdings nicht bekannt. Sanktionen hätten auch keine Aussicht auf rechtlichen Bestand im Falle ihrer Anfechtung mit Widerspruch und Klage, weil ein diskriminierendes Verhalten potenzieller Arbeitgeber nicht zulasten der Leistungsempfängerin interpretiert werden darf. Eine Beratung zum Ablegen des Kopftuches Klammer auf auch ohne eine Sanktionsandrohung Klammer zu wäre ein Verstoß gegen Paragraf 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4. In dem Fall haben Betroffene mehrere Möglichkeiten: Zunächst kann die beratende Person auf ihre Verpflichtung zur diskriminierungsfreien Beratung nach Paragraf 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 hingewiesen werden. Aus Paragraf 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 ergibt sich ein Unterlassungsanspruch, der durch eine Unterlassungsklage geltend gemacht werden kann, außerdem ein Anspruch auf Feststellung der Rechtswidrigkeit. In Betracht kommt zudem eine Dienstaufsichtsbeschwerde. Siehe dazu im Anhang das Musterschreiben für eine Dienstaufsichtsbeschwerde.

Anders wäre der Fall unter Umständen zu beurteilen, falls die Arbeitsuchende jegliche Erwerbstätigkeit nur mit Gesichtsverhüllung auszuüben beabsichtigte Klammer auf in Form von Niqab oder Burka Klammer zu. Mit diesem Ansinnen würde sie in der Regel eine wichtige berufliche Anforderung im Sinne des Paragraf 8 Absatz 1 Allgemeines

Gleichbehandlungsgesetz nicht erfüllen, denn in den allermeisten beruflichen Tätigkeiten wird vom Arbeitgeber zu Recht erwartet, dass die Beschäftigten von Angesicht zu Angesicht mit Kolleginnen beziehungsweise Kollegen und Kundinnen beziehungsweise Kunden kommunizieren. Klammer auf vergleiche Bayerischer Verwaltungsgerichtshof 22.04.2014 – 7 C S 1 3 punkt 2 5 9 2 zu einer Berufsoberschülerin mit sogenannt Niqab Klammer zu. Es mag Arbeitsplätze geben, in denen das ausnahmsweise nicht erwartet wird. Insofern wäre aber eine Beratung, die auf die üblichen Erfordernisse einer offenen Kommunikation im Erwerbsleben in sachlichen Worten hinweist, nicht als diskriminierend anzusehen.

Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung – Beispiel Lebensalter

Ein im Jahr 1960 geborener Schlosser ist aufgrund einer Wirbelsäulenerkrankung nicht mehr in der Lage, seinen Beruf auszuüben. Er stellt beim zuständigen Rentenversicherungsträger einen Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Klammer auf Paragraph 9 des Sozialgesetzbuch – römische Ziffer 6 Klammer zu in Form einer Umschulung zum Techniker oder Technischen Zeichner. Der Rentenversicherungsträger lehnte diesen Antrag mit der Begründung ab, dass er am Ende der Ausbildung 47 Jahre alt sein werde und in diesem Alter keine Wiedereingliederungsmöglichkeit bestehe. Kein Arbeitgeber stelle Berufsanfänger dieses Alters ein. Angeboten wurden lediglich Eingliederungszuschüsse und die Kostenübernahme für eine Probebeschäftigung.

Das Landessozialgericht Baden-Württemberg Klammer auf 26.07.2007 – L 10 R 5 3 9 4 Schrägstrich 0 6 Klammer zu entschied, es habe ein Ermessens Fehlgebrauch des Leistungsträgers vorgelegen. So sei nur der gegenwärtige Arbeitsmarkt berücksichtigt, mögliche Entwicklungen seien aber nicht geprüft worden, insbesondere sei nicht hinreichend der spezielle Arbeitsmarkt für Techniker und Technische Zeichner betrachtet und stattdessen nur auf Klammer auf allgemeine Klammer zu Vermittlungsschwierigkeiten älterer Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmern hingewiesen worden.

In dem Fall hatte der Leistungsträger ein Auswahlermessen, konnte also zwischen verschiedenen Leistungsarten auswählen. Das Landessozialgericht rügte, dass die Auswahl auf eine pauschale Weise unter dem Verweis auf das Lebensalter erfolgt sei. Zum Zeitpunkt der in dem Fall angegriffenen Verwaltungsentscheidung war Paragraph 19 a Sozialgesetzbuch – römische Ziffer 4 noch nicht in Kraft. Inzwischen folgt dieselbe rechtliche Beurteilung aus Paragraph 19 a Sozialgesetzbuch – römische Ziffer 4, denn diese Vorschrift verbietet eine Benachteiligung bei der Inanspruchnahme von Leistungen allein wegen des Lebensalters. Der Leistungsträger ist bei der Ermessensentscheidung verpflichtet, auch alle Möglichkeiten zu berücksichtigen, die speziellen Eingliederungsprobleme älterer Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmern auszugleichen.

Benachteiligungsverbot bei der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung

Neben den dargestellten Benachteiligungsverboten regelt Paragraph 36 Absatz 2 Sozialgesetzbuch – römische Ziffer 3 Verpflichtungen der Bundesagentur für Arbeit, im Rahmen ihrer Vermittlungsleistungen und in ihrem Umgang mit Stellenangeboten nicht zu benachteiligen. Gemäß Paragraph 36 Absatz 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch – römische Ziffer 3 darf die Bundesagentur für Arbeit Einschränkungen, die die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber für eine Vermittlung hinsichtlich Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand, Staatsangehörigkeit oder ähnlicher Merkmale der Ausbildungs- und Arbeitsuchenden

vornimmt, die regelmäßig nicht die berufliche Qualifikation betreffen, nur berücksichtigen, wenn diese Einschränkungen nach Art der auszuübenden Tätigkeit unerlässlich sind. Die Formulierung „ähnliche Merkmale“ ermöglicht bewusst die Berücksichtigung auch anderer Merkmale, beispielsweise Kinderlosigkeit oder Familienstand. Diese Merkmale können aber dann berücksichtigt werden, wenn sie für die Ausübung der Tätigkeit zwingend notwendig sind. Die Bundesagentur für Arbeit darf also keine Stellenanzeigen annehmen, die ohne sachlichen Grund diese Einschränkungen enthalten.

Für die Merkmale Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexuelle Identität regelt Paragraf 36 Absatz 2 Satz 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 3, dass die Bundesagentur für Arbeit eine solche Einschränkung in der Ausschreibung der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers und die Differenzierung nach bestimmten Kriterien nur berücksichtigen darf, wenn die Ungleichbehandlung auch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zulässig wäre.

Hier steht eine Tabelle mit folgendem Inhalt:

Übersicht Benachteiligungsformen im Sozialrecht und individuelle Handlungsmöglichkeiten:

Benachteiligungsform

Belästigung durch Stereotypisierung, diskriminierende Zuschreibungen

Handlungsmöglichkeit

Erstens: Hinweis im Gespräch auf das jeweils geltende sozialrechtliche Benachteiligungsverbot und den Anspruch auf benachteiligungsfreie Leistungserbringung, gegebenenfalls Antrag bei Behördenleitung auf Zuweisung eines neuen Ansprechpartners
Schrägstrich neuer Ansprechpartnerin.

Zweitens: Eskalationsstufe: gerichtliche Geltendmachung des Unterlassungsanspruchs, der sich aus dem Benachteiligungsverbot ergibt.

Adressat

Erstens: Leistungsträger

Zweitens: Gericht Klammer auf Sozialgericht oder Verwaltungsgericht Klammer zu

Benachteiligungsform

Falschberatung, die zu Fehldisposition führt

Handlungsmöglichkeit

sozialrechtlicher Herstellungsanspruch Klammer auf ungeschriebene Anspruchsgrundlage
Klammer zu

Adressat

Leistungsträger

Benachteiligungsform

Ablehnung von Sozialleistungen ohne rechtliche Grundlage

Handlungsmöglichkeit

Der Verwaltungsakt, der die beantragte Sozialleistung ohne Rechtsgrundlage ablehnt, ist rechtswidrig. Dagegen kann Klammer auf wenn prozessual notwendig Klammer zu mit Widerspruch und gegebenenfalls später Klage beim zuständigen Sozial- oder Verwaltungsgericht vorgegangen werden. Die Benachteiligungsverbote spielen keine Rolle, wenn ein Anspruch auf eine bestimmte Leistung besteht, ist der Grund für die Ablehnung unerheblich.

Adressat

Widerspruchsbehörde; wird dem Antrag nicht abgeholfen, zuständiges Gericht:
Verwaltungsgericht oder Sozialgericht

Benachteiligungsform

Ablehnung von Sozialleistungen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen

Handlungsmöglichkeit

Sieht das Gesetz selbst einen Leistungsausschluss aufgrund eines der geschützten Merkmale vor, können die sozialrechtlichen Benachteiligungsverbote keine Abhilfe schaffen. Es muss geprüft werden, ob das Gesetz selbst verfassungs- oder europarechtswidrig ist und wie das im Widerspruchsbeziehungsweise Klageverfahren geltend gemacht werden kann.

Adressat

Widerspruchsbehörde; wird dem Antrag nicht abgeholfen, zuständiges Gericht:
Verwaltungsgericht oder Sozialgericht

Tabelle Ende.

Förderpflichten im Sozialrecht

Neben den Benachteiligungsverboten existiert im Sozialrecht eine Reihe von Förderpflichten für Angehörige benachteiligter Gruppen. Dies gilt vor allem für die Kategorien Geschlecht und Behinderung.

Behinderung – Benachteiligungsverbot und Förderpflichten im Arbeitsleben

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“ Klammer auf Paragraf 2 Absatz 1 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer zu. Wichtig im Arbeitsleben ist die Anerkennung als „schwerbehindert“ beziehungsweise die Gleichstellung mit Schwerbehinderten. Die Eigenschaft als Schwerbehinderte beziehungsweise Schwerbehinderter wird ab einem Grad der Behinderung von 50 Prozent zuerkannt Klammer auf Paragraf 2 Absatz 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer zu, die Gleichstellung mit Schwerbehinderten erfolgt ab einem Grad der Behinderung von 30 Prozent Klammer auf Paragraf 2 Absatz 3 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer zu.

Das Sozialrecht bietet im Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 eine Reihe von Förderpflichten und Rechtsansprüchen für Menschen mit Behinderung. Ziel ist die Förderung der Teilhabe behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen an der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben. Der Gedanke, dass Rehabilitation und Teilhabe durch Ansprüche auf

sozialstaatliche Leistungen für Menschen mit Behinderungen die Voraussetzung für ein menschenwürdiges Leben und die Wahrnehmung von Grundrechten bilden, ist darüber hinaus in vielen Bereichen des Rechts verwirklicht Klammer auf zum Beispiel Regeln zur Barrierefreiheit im öffentlichen Recht – unter anderem im Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen, Behindertengleichstellungsgesetz Bund beziehungsweise Behindertengleichstellungsgesetze der Länder Klammer zu. Eine umfassende Darstellung dieser Regelungen würde den Umfang dieser Darstellung sprengen. Deshalb beschränkt sich die Darstellung an dieser Stelle auf das Benachteiligungsverbot gegenüber schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben und die gegenüber dieser Gruppe bestehenden Förderpflichten der Arbeitgeberinnen beziehungsweise der Arbeitgeber.

Das Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 enthält ein spezielles Benachteiligungsverbot für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben, Paragraph 81 Absatz 2. Neben den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches römische Ziffer 9 sind darüber hinaus die Regeln des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu beachten Klammer auf Paragraph 81 Absatz 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer zu.

Das Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 regelt darüber hinaus Förderpflichten des Arbeitgebers in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern sowie die Rechte schwerbehinderter Klammer auf und ihnen gleichgestellter Klammer zu Menschen im Berufsleben.

Gemäß Paragraph 71 Absatz 1 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 besteht eine Beschäftigungspflicht. Private und öffentliche Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen Klammer auf Paragraph 71 Absatz 1 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer zu. Solange die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigt wird, muss die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zahlen Klammer auf Paragraph 77 Absatz 1 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer zu. Aus dieser Beschäftigungspflicht ergibt sich aber kein individueller Anspruch auf einen Arbeitsplatz in einem bestimmten Betrieb. Vielmehr besteht eine objektivrechtliche Pflicht der Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere arbeitslosen Bewerberinnen beziehungsweise Bewerbern, besetzt werden können Klammer auf Paragraph 81 Absatz 1 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer zu. In Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit oder einem Fachintegrationsdienst sind entsprechende Bewerbungen und Vermittlungsvorschläge in einem vorgegebenen Verfahren gegebenenfalls unter Einbeziehung der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung zu prüfen und möglichst zum Erfolg zu bringen.

Schwerbehinderte Menschen haben, soweit sie beschäftigt werden, geregelte individuelle Ansprüche gegen ihre Arbeitgeberin beziehungsweise ihren Arbeitgeber auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz Klammer auf Paragraph 81 Absatz 4 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer zu.

Paragraph 81 Absatz 4 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9:

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgebern Anspruch auf

- *Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,*
- *bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,*
- *Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,*
- *behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,*
- *Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung.*

Für öffentliche Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber bestehen für das Bewerbungsverfahren strengere Anforderungen: Öffentliche Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber müssen schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Menschen im Rahmen von Bewerbungsverfahren zu einem Vorstellungsgespräch einladen, wenn die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt Klammer auf Paragraf 82 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer zu.

Das Bundesarbeitsgericht entschied im Jahr 2013, eine fehlende Einladung kann die gesetzliche Vermutung Klammer auf Paragraf 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu begründen, dass eine unzulässige Benachteiligung vorliegt. Für die durch den Verstoß gegen Paragraf 82 Satz 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 ausgelöste Vermutungswirkung ist es unerheblich, dass sich der Arbeitgeber im Übrigen gesetzeskonform verhalten hat, zum Beispiel die gesetzlich vorgesehene Mindestbeschäftigungsquote schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmern eingehalten hat Klammer auf vergleiche Bundesarbeitsgericht 24.1.2013 – 8 A Z R 1 8 8 Schrägstrich 1 2 Klammer zu. Hier schafft die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes also eine Beweiserleichterung im arbeitsrechtlichen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz-Verfahren bei Nichteinhaltung einer sozial-rechtlichen Vorschrift durch den Schrägstrich die Klammer auf potenziellen Klammer zu Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber.

Es besteht außerdem ein besonderer Kündigungsschutz für diese Gruppe Klammer auf Paragraf 85 die folgenden Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer zu.

Hier steht eine Tabelle mit folgendem Inhalt:

Schwerbehinderte Menschen – Übersicht Benachteiligungsverbot, Förderpflichten und Rechtsansprüche im Arbeitsleben

- Beschäftigungspflicht Paragraf 71 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer auf objektiv-rechtliche Pflicht, kein individueller Anspruch Klammer zu
- Benachteiligungsverbot Paragraf 81 Absatz 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9

- Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung Paragraf 81 Absatz 4 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9
- Betriebliches Eingliederungsmanagement Paragraf 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9
- Pflicht öffentlicher Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber: Einladung zum Vorstellungsgespräch Paragraf 82 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9
- Besonderer Kündigungsschutz Paragraf 85 die folgenden Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9

Tabelle Ende.

Weitere Informationen für Menschen mit Behinderung siehe bei den Literaturhinweisen und Links am Ende dieser Publikation.

Konkurrenz der Förderkriterien? – Fallbeispiel zu Geschlecht und Schwerbehinderung in der Arbeitsförderung

Paragraf 7 Absatz 2 Satz 1 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen, der wie alle Frauenförder- oder Gleichstellungsgesetze der Bundesländer und des Bundes nur für den öffentlichen Dienst gilt, bestimmt: „Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“ Ein solcher Grund kann auch eine Klammer auf Schwer- Klammer zu Behinderung sein. Dies bedeutet: Auch wenn grundsätzlich Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen sind, kann ein männlicher Bewerber Vorrang haben, wenn bei diesem eine Schwerbehinderung vorliegt. In diesem Fall bedarf es einer umfassenden Einzelabwägung, welche dieser beiden Personen, für die jeweils ein Förderaspekt spricht, eingestellt oder befördert werden soll. Die jeweils abgelehnte Person kann über die Gründe der Abwägung von der öffentlichen Arbeitgeberin beziehungsweise dem öffentlichen Arbeitgeber insoweit Auskunft verlangen, als es gegebenenfalls zur Ausräumung des Verdachts auf Diskriminierung erforderlich und sinnvoll ist Klammer auf vergleiche Auskunftsanspruch bei Bewerbung im öffentlichen Dienst, Abschnitt: Beweislast Klammer zu.

Im Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 findet sich keine Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung oder Beförderung von Schwerbehinderten, auch wenn in Stellenanzeigen häufig von „besonderer“ Berücksichtigung die Rede ist. Zu beachten sind aber im öffentlichen Dienst die Verpflichtung zur Einladung Schwerbehinderter zum Vorstellungsgespräch Klammer auf Paragraf 82 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer zu und die Verpflichtung, zu prüfen, ob ein Arbeitsplatz Klammer auf und auch eine Beförderungsstelle Klammer zu für eine schwerbehinderte Person geeignet ist.

Paragraf 83 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 verpflichtet öffentliche wie private Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber, Integrationsvereinbarungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu treffen. Die Integrationsvereinbarung wird mit der Schwerbehindertenvertretung geschlossen beziehungsweise mit dem Betriebsrat Klammer auf Paragraf 93, Paragraf 83 Absatz 1 Satz 3 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer zu, wenn eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden ist. Diese Integrationsvereinbarungen

müssen Regelungen zur angemessenen Beschäftigung behinderter Frauen enthalten Klammer auf vergleiche 83 Absatz 2 Satz 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 Klammer zu.

Gemäß Paragraf 83 Absatz 2 a Nummer 1 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 9 können in der Integrationsvereinbarung Regelungen zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen getroffen werden. Von dieser Möglichkeit haben die meisten öffentlichen Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber umfassend Gebrauch gemacht. Vielfach haben die Landesregierungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes Integrationsrichtlinien erlassen, die vorsehen, dass bei gleicher Eignung schwerbehinderten Bewerberinnen beziehungsweise Bewerbern der Vorzug zu geben ist Klammer auf vergleiche zum Beispiel Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung – Integrationsrichtlinien. Klammer zu Entsprechende Regelungen bestehen für Beschäftigte von Bundesbehörden Klammer auf vergleiche zum Beispiel Rahmenvereinbarung zur Integration schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Bundesministerium des Innern und in den Behörden seines Geschäftsbereichs Klammer auf einschließlich Bundespolizei zweimal Klammer zu.

Geschlecht und Alter in der Arbeitsförderung

In Paragraf 1 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2 und Sozialgesetzbuch römische Ziffer 3 Arbeitsförderung ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip verankert. Darüber hinaus gilt der Grundsatz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und es gelten Sonderregeln für Berufsrückkehrerinnen beziehungsweise Berufsrückkehrern im Sozialgesetzbuch römische Ziffer 3 Klammer auf Paragraf 11 Absatz 2 Nummer 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 3 Klammer zu. Individuelle Rechtsansprüche lassen sich aus diesen sehr allgemein formulierten Grundsätzen der Förderung nicht ableiten, allerdings sind diese Grundsätze bei der Ermessensausübung zu berücksichtigen. Ein Beispiel für die Problematik ist der Umgang mit sogenannten Nichtleistungsempfängerinnen beziehungsweise Nichtleistungsempfängern. Wegen der Anrechnung von Einkommen und Vermögen der Partnerin beziehungsweise des Partners hat diese Gruppe von Arbeitslosen keinen Leistungsanspruch auf Grundsicherungsleistungen nach dem Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2. Davon sind Frauen häufiger betroffen, weil sie häufiger als Männer einen Partner haben, der über ein ausreichend hohes Einkommen verfügt. Die auch vom Bundesrechnungshof im November 2012 kritisierte Steuerung der Arbeitsvermittlung über Ziele Klammer auf unter anderem Vermittlungsziele Klammer zu, die der Vermittlung von Nichtleistungsempfängerinnen beziehungsweise -empfängern einen geringeren Stellenwert zuweisen als der Vermittlung von Arbeitslosen im Geldleistungsbezug, widerspricht wegen der Gefahr der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts diesem Grundsatz.

Paragraf 3 Absatz 2 Sozialgesetzbuch römische Ziffer 2 legt eine besondere Förderung junger Menschen fest. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind unmittelbar nach Antragstellung auf Leistungen in eine Arbeit oder Ausbildung zu vermitteln. Können Leistungsberechtigte ohne Berufsabschluss nicht in eine Ausbildung vermittelt werden, soll die Agentur für Arbeit darauf hinwirken, dass die vermittelte Arbeit auch zur Verbesserung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten beiträgt. Aus dieser Förderpflicht ergibt sich nicht automatisch die Berechtigung, ein Vermittlungsangebot abzulehnen, wenn es diesen Zielen im Einzelfall nicht entspricht; Betroffene können und sollten jedoch ihre Zweifel an der Förderlichkeit des Vermittlungsangebots bei der vermittelnden Stelle vorbringen.

Diskriminierungsschutz in öffentlichen Bereichen, außerhalb des Sozialrechts

In diesem Unterabschnitt soll es um Diskriminierungen in öffentlich-rechtlichen Bereichen, das heißt durch Polizei, Schule und andere Verwaltungsbehörden, gehen. Für Diskriminierungen durch Jobcenter und Sozialämter siehe Abschnitt: Sozialrechtliche Ansprüche.

Anwendbarkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf Diskriminierungen durch den Staat

Auch wenn Paragraph 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz etwas anderes zu versprechen scheint, ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf Diskriminierungen durch staatliche Behörden nur in folgenden Fällen anwendbar. Klammern auf Vergleiche ausführlich Abschnitt: Anwendungsbereiche und Rechtsgrundlagen für den Schutz vor Diskriminierung. Klammern zu:

- **Erstens:**
Die Behörde handelt als Arbeitgeberin nach Paragraph 6 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Klammern auf Vergleiche Abschnitt: Diskriminierung im Arbeitsrecht. Klammern zu, diskriminiert also zum Beispiel bei der Kündigung einer beziehungsweise eines Angestellten.
- **Zweitens:**
Die Behörde handelt als Dienstherrin nach Paragraph 24 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Klammern auf Vergleiche ebenfalls Abschnitt: Diskriminierung im Arbeitsrecht. Klammern zu und diskriminiert zum Beispiel bei der Einstellung einer Beamtin beziehungsweise eines Beamten oder Richterin beziehungsweise Richter. Klammern auf Für Soldatinnen beziehungsweise Soldaten gelten die speziellen Vorschriften des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes. Klammern zu
- **Drittens:**
Die Behörde ist Vertragspartei eines zivilrechtlichen Schuldverhältnisses nach Paragraph 19 Absatz 1 oder 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Klammern auf Vergleiche Abschnitt: Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr. Klammern zu und diskriminiert zum Beispiel beim Zugang zum städtischen Schwimmbad. Der zivilrechtliche Teil des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist auch dort anwendbar, wo Teile der Verwaltung privatisiert und wie zum Beispiel die Deutsche Bahn in eine Aktiengesellschaft umgewandelt worden sind.

In allen anderen Fällen müssen Betroffene gegen diskriminierendes Verhalten des Staates mit anderen Rechtsvorschriften außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vorgehen.

Antidiskriminierungsrecht außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Abgesehen von der Rolle des Staates als Dienstherr. Klammern auf Vergleiche Paragraph 24 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Klammern zu ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz also auf staatliche Institutionen nicht anwendbar, wenn die Institution hoheitlich. Klammern auf also „als Staat“ Klammern zu handelt, wenn zum Beispiel

eine Beamtin eine bestimmte Leistung nicht gewährt, ein Polizist eine Passantin kontrolliert oder ein Lehrer eine bestimmte Zeugnisnote vergibt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Betroffenen hier schutzlos wären, denn alle staatlichen Behörden sind an die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote Klammer auf zum Beispiel Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz Klammer zu und darüber hinaus an den allgemeinen Gleichheitssatz des Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz gebunden.

Auf Bundesebene verbietet Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz die Benachteiligung wegen des Geschlechts, der Abstammung, der „Rasse“, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen und einer Behinderung Klammer auf siehe dazu auch Abschnitt: Der öffentlich-rechtliche Diskriminierungsschutz – Diskriminierungsschutz durch Artikel 3 Grundgesetz Klammer zu. Diese Aufzählung umfasst – mit Ausnahme der sexuellen Identität und des Alters – die in Paragraph 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz genannten Kriterien. Diskriminieren staatliche Stellen wegen der Religion oder Weltanschauung, wird häufig auch ein Eingriff in Artikel 4 Grundgesetz vorliegen, der die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses schützt und die ungestörte Religionsausübung gewährleistet.

Einige Bundesländer, wie zum Beispiel Berlin und Brandenburg, haben inzwischen Diskriminierungen wegen der sexuellen Identität Klammer auf Thüringen spricht von sexueller Orientierung Klammer zu ausdrücklich in ihren Landesverfassungen verboten.

Bei der Frage, ob staatliches Handeln gegen ein Klammer auf verfassungsrechtliches oder einfachgesetzliches Klammer zu Diskriminierungsverbot verstößt, gilt im Grundsatz die gleiche Prüfungsreihenfolge wie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Klammer auf siehe Abschnitt: Diskriminierung im Arbeitsrecht Klammer zu. Auch hier ist zu prüfen, ob

- **Erstens:** eine Klammer auf oder mehrere Klammer zu geschützte Diskriminierungskategorie Klammer auf n Klammer zu betroffen ist Schrägstrich sind,
- **Zweitens:** eine benachteiligende Ungleichbehandlung vorliegt und
- **Drittens:** nicht die Voraussetzungen eines Rechtfertigungsgrundes erfüllt sind.

Besonderheiten bestehen in zweierlei Hinsicht:

- **Erstens:** Anders als im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind mögliche Rechtfertigungsgründe im Bereich des öffentlichen Rechts Klammer auf also zum Beispiel im Grundgesetz oder in den Schulgesetzen der Länder Klammer zu häufig nicht explizit genannt, was zu Problemen und Unsicherheiten bei der Rechtsanwendung führt. Auch dort, wo ein Diskriminierungsverbot wie zum Beispiel in Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz Klammer auf „Niemand darf ... benachteiligt oder bevorzugt werden“ Klammer zu ohne Einschränkung formuliert ist, können Ungleichbehandlungen jedoch ausnahmsweise zulässig sein. Das gilt zunächst dort, wo sich der Grund für die Ungleichbehandlung unmittelbar aus der Verfassung ergibt. So kann die mit einer Quotenregelung zur Frauenförderung verbundene Benachteiligung von Männern gerechtfertigt sein, weil der Staat nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz die Pflicht hat, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Schon vor der Aufnahme dieser

Staatszielbestimmung ins Grundgesetz im Jahre 1994 hatte sich nicht zuletzt durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts die Erkenntnis durchgesetzt, dass der Gleichberechtigungsgrundsatz des Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ bereits ein Gebot beinhaltet, dass die staatlichen Gewalten zur Durchsetzung der formalrechtlichen Gleichberechtigung in die Wirklichkeit verpflichtet sind. Darüber hinaus hat das Bundesverfassungsgericht anerkannt, dass Ungleichbehandlungen wegen des Geschlechts zulässig sein können, soweit sie zur Lösung von Problemen, die ihrer Natur nach nur entweder bei Männern oder bei Frauen auftreten können, zwingend erforderlich sind Klammer auf Bundesverfassungsgerichtsentscheidung 85, 191, 207 die folgenden Klammer zu. Aufgrund solcher zwingenden Gründe sind auch Ungleichbehandlungen aufgrund der anderen in Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz genannten Kategorien denkbar.

- **Zweitens:** Auch dort, wo keine geschützte Diskriminierungskategorie des Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz betroffen ist, muss sich staatliches Handeln am allgemeinen Gleichheitssatz des Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz messen lassen. Nach diesem „Willkürverbot“ hat der Staat zunächst – vereinfacht gesagt – Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln. Für Diskriminierungsfälle bedeutet das, dass auch benachteiligende Ungleichbehandlungen, die zum Beispiel an die Staatsangehörigkeit und damit an eine Kategorie anknüpfen, die nicht in den Diskriminierungsverboten Klammer auf zum Beispiel des Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz Klammer zu genannt ist, unzulässig sein können. Die Anforderungen an eine Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung sind dabei umso höher, je ähnlicher die Kategorie den in Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz genannten Merkmalen ist Klammer auf siehe ausführlich in Abschnitt: Der öffentlich-rechtliche Diskriminierungsschutz – Diskriminierungsschutz durch Artikel 3 Grundgesetz Klammer zu.

Neben den bereits genannten verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverboten finden sich antidiskriminierungsrechtliche Vorgaben für die Verwaltung in einzelnen Fachgesetzen Klammer auf zum Beispiel den Schulgesetzen der Länder Klammer zu sowie in den speziellen Gleichstellungs- beziehungsweise Gleichberechtigungsgesetzen des Bundes und der Länder. Diese bestehen im Bund und in allen Bundesländern für die Kategorien Geschlecht und Behinderung und verbieten weitgehend übereinstimmend Diskriminierungen aus diesen Gründen. Die Gesetze zur Gleichstellung der Geschlechter betreffen den öffentlichen Dienst und ergänzen dort die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes durch verbindliche positive Maßnahmen insbesondere in Form von Quotenregelungen und Förderplänen.

Gesetze des Bundes und der Länder zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung enthalten darüber hinaus Vorgaben für den Staat zur Herstellung von Barrierefreiheit baulicher Anlagen, Verkehrsmittel, technischer Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustischer und visueller Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen. Diese und andere Lebensbereiche sind von den jeweiligen öffentlichen Stellen so zu gestalten, dass sie für Menschen mit Behinderung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind. Weitere Vorschriften zur Herstellung von Barrierefreiheit finden sich im Baurecht, im Gaststättenrecht und im Straßenrecht.

So schreibt Paragraph 8 Behindertengleichstellungsgesetz zum Beispiel die Herstellung von Barrierefreiheit in den Bereichen Bau und Verkehr vor. Insbesondere Neubauten des

Bundes sollen entsprechend den allgemein anerkannten Regeln der Technik barrierefrei gestaltet werden. Wird von diesen Anforderungen abgewichen, ohne dass in gleichem Maße die Anforderungen an die Barrierefreiheit erfüllt werden, können die nach Paragraph 13 anerkannten Verbände ihr Verbandsklagerecht nutzen und feststellen lassen, dass die Verpflichtung zur Herstellung von Barrierefreiheit verletzt wurde.

Einige Bundesländer haben in den vergangenen Jahren sogenannte Integrationsgesetze erlassen, deren Ziel es unter anderem ist, die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern und Diskriminierungen zu bekämpfen. Ein zentrales Instrument ist dabei die interkulturelle Öffnung der Verwaltung zum Beispiel durch die Förderung interkultureller Kompetenz und die Steigerung des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst.

Weitere rechtliche Anforderungen an staatliches Handeln

Staatliches Handeln ist durch Artikel 20 Absatz 3 Grundgesetz umfassend an Gesetz und Recht gebunden. Das bedeutet zum einen, dass der Staat nicht gegen die Gesetze, zum Beispiel gegen die Diskriminierungsverbote in Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz oder in Fachgesetzen Klammer auf zum Beispiel den Diskriminierungsverboten in zahlreichen Schulgesetzen der Länder Klammer zu, verstoßen darf. Zum anderen muss staatliches Handeln, das in die Rechte der Bürgerinnen beziehungsweise Bürger eingreift Klammer auf indem es sie zum Beispiel verpflichtet, sich gegenüber der Polizei auszuweisen Klammer zu, auf einer gesetzlichen Grundlage beruhen, deren Voraussetzungen im konkreten Einzelfall auch erfüllt sein müssen.

Eingriff in persönliche Rechte

Häufig räumen Gesetze, die den Staat zu einem solchen belastenden Handeln berechtigen, ein sogenannt Ermessen ein, das es der Verwaltung ermöglichen soll, flexibel und angemessen auf die Besonderheiten der jeweiligen Situation zu reagieren.

So „kann“ die Bundespolizei nach Paragraph 22 Absatz 1 a Bundespolizeigesetz zur Verhinderung unerlaubter Einreise in Zügen unter bestimmten Voraussetzungen jede Person kurzzeitig anhalten, befragen und verlangen, dass mitgeführte Ausweispapiere oder Grenzübertrittspapiere zur Prüfung ausgehändigt werden, sowie mitgeführte Sachen in Augenschein nehmen.

Ist die Bundespolizei nicht willens oder in der Lage, sämtliche Mitreisende eines Zuges zu kontrollieren, ermöglicht ihr das mit dem Wort „kann“ eingeräumte Ermessen Klammer auf andere Ausdrücke sind „darf“, „ist befugt“ Klammer zu eine Auswahl der Reisenden, die sie überprüfen will. Sie ist jedoch bei der Ausübung ihres Ermessens, hier also bei der Frage, wen sie kontrolliert, keinesfalls frei, sondern insbesondere an die Grundrechte und damit wiederum an das Diskriminierungsverbot des Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz und den allgemeinen Gleichheitssatz des Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz gebunden. Eine Auswahl, die pauschal ohne konkrete Verdachtsanhaltspunkte an die Hautfarbe oder das Geschlecht anknüpft, ist daher ermessensfehlerhaft und damit rechtswidrig.

So lag der Fall, über den das Verwaltungsgericht Koblenz am 28.2.2012 zu entscheiden hatte: Der spätere Kläger befand sich in einem Regionalexpress der Deutschen Bahn Amtsgericht auf der Bahnstrecke von Kassel nach Frankfurt Main. Kurz vor dem planmäßigen Halt in Treysa Klammer auf circa 250 km von der nächstgelegenen

Bundesgrenze entfernt Klammer zu wurde der Kläger durch zwei uniformierte Beamte der Bundespolizei aufgefordert, sich auszuweisen. In der Folge entstand eine verbale Auseinandersetzung, die zu einem Strafverfahren wegen Beleidigung gegen den Kläger führte. Im Verlauf dieses Strafverfahrens äußerte der als Zeuge benannte Beamte der Bundespolizei zu der Kontrolle des Klägers, er halte sich nicht an ein bestimmtes Schema. Wenn er die Vermutung habe, ein Reisender komme nicht aus einem Schengen-Staat, er halte sich also möglicherweise illegal auf, frage er, wohin der Reisende fahre, und frage unter Umständen nach Ausweispapieren. Er spreche Leute an, die ihm als Ausländer erschienen. Dies richte sich nach der Hautfarbe, aber auch danach, ob der Reisende Gepäck bei sich habe oder ob er alleine irgendwo im Zug stehe. Der Kläger sei hierbei aufgrund seiner Hautfarbe ins Raster gefallen Klammer auf Sachverhalt nach Verwaltungsgericht Koblenz vom 28.2.2012 – 5 K 1 0 2 6 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.

Nach Auffassung des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz, das das anderslautende Urteil des Verwaltungsgericht Koblenz aufhob, war die Personenkontrolle wegen Verstoßes gegen Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz rechtswidrig. Im Namen der Bundesrepublik Deutschland entschuldigte sich die Bundespolizei bei dem Kläger.

Staatliche Leistungen

Diskriminierungen können nicht nur dort erfolgen, wo der Staat in die Rechte der Bürgerinnen beziehungsweise Bürger eingreift, sondern auch dort, wo er ihnen Leistungen Klammer auf zum Beispiel finanzielle Mittel Klammer zu gewährt. Hier ist zu unterscheiden zwischen Leistungen, auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht, und Leistungen, deren Gewährung im Ermessen der Behörde steht. Wird die Leistung im ersten Fall trotz Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen aus diskriminierenden Gründen verweigert, ist dies rechtswidrig und die betroffene Person hat einen Anspruch auf diese Leistung. Hat die Behörde dagegen bei der Gewährung der Leistung ein Ermessen, hat eine diskriminierte Person lediglich Anspruch auf eine erneute – diesmal rechtmäßige und damit diskriminierungsfreie – Entscheidung.

Wird zum Beispiel der Antrag eines muslimischen Verbands auf eine staatliche Unterstützungsleistung mit nicht näher begründeten „Sicherheitsbedenken“ verweigert, liegt darin ein Ermessensfehler, der zu einem Anspruch auf eine erneute Entscheidung des Antrags führt.

Rechtsschutz

Auch beim Rechtsschutz gegen staatliche Diskriminierungen sind Besonderheiten zu beachten. So ist zunächst zwischen dem sogenannt primären und dem sekundären Rechtsschutz zu unterscheiden. Primärer Rechtsschutz ähnelt den oben dargestellten Ansprüchen auf Beseitigung und Unterlassung der Beeinträchtigung. Hier wird unmittelbar die diskriminierende staatliche Maßnahme Klammer auf oder deren Ablehnung Klammer zu angegriffen. Kommt es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, sind in den meisten Fällen die Verwaltungsgerichte zuständig. Sekundärer Rechtsschutz ist vergleichbar dem Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung. Bürgerinnen beziehungsweise Bürger können hier nach den Grundsätzen des Staatshaftungsrechts, insbesondere bei Amtspflichtverletzungen von staatlichen Beschäftigten, Ersatz für den Schaden verlangen, den sie durch die Diskriminierung erlitten haben. Für diese Ansprüche sind die ordentlichen Gerichte, das heißt in erster Instanz die Landgerichte, zuständig Klammer auf siehe ausführlicher unter: sekundärer Rechtsschutz Klammer zu.

Beide Formen des Rechtsschutzes werden in der Praxis dadurch erschwert, dass es anders als im Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an ergänzenden Vorschriften insbesondere zur Beweislast, zur Unterstützung durch Verbände und zu Sanktionen fehlt; zudem setzt ein Schadensersatzanspruch schuldhaftes Handeln der Amtsperson voraus.

Primärer Rechtsschutz

Auf welche Weise eine diskriminierende staatliche Maßnahme angegriffen werden kann, hängt davon ab, in welcher Form der Staat gehandelt hat. Es wurde bereits einleitend darauf hingewiesen, dass der Staat öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich handeln kann. Handelt er privatrechtlich, ist grundsätzlich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz anwendbar. Klammern auf siehe oben Klammern zu. Bei öffentlich-rechtlichem Verhalten ist zwischen Rechtsakten und Realakten zu unterscheiden. Während ein Rechtsakt Klammern auf zum Beispiel ein Verwaltungsakt Klammern zu auf einen Rechtserfolg gerichtet ist Klammern auf zum Beispiel die Bewilligung einer Leistung Klammern zu, ist der Realakt Klammern auf auch „schlichtes Verwaltungshandeln“ genannt Klammern zu auf einen tatsächlichen Erfolg gerichtet. Die Behörde warnt hier zum Beispiel vor oder berichtet über eine Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft, worin ein Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung gesehen werden kann. Gegen einen solchen Realakt kann Klage auf Unterlassung und auf Beseitigung der dadurch geschaffenen Fakten erhoben werden. Darüber hinaus ist unter bestimmten Voraussetzungen auch die Feststellung der Rechtswidrigkeit möglich.

Bei Rechtsakten ist weiter zwischen Maßnahmen im Außenverhältnis, das heißt gegenüber Bürgerinnen beziehungsweise Bürgern, und Maßnahmen innerhalb der Verwaltung zu unterscheiden. Auch Maßnahmen im Innenverhältnis, vor allem eine Verwaltungsvorschrift und eine Einzelanweisung, können diskriminierenden Charakter haben, wenn sie zum Beispiel nur für eine bestimmte Bevölkerungsgruppe gelten.

So dürfen sich zum Beispiel in der Stadt Potsdam Asylbewerberinnen beziehungsweise Asylbewerber nur dann eine Wohnung außerhalb der Sammelunterkunft mieten, wenn sie zuvor eine sogenannte „Wohnfähigkeitsprüfung“ bestanden haben. Diese Ungleichbehandlung gegenüber allen anderen Bevölkerungsgruppen wäre nur gerechtfertigt, wenn sie zur Erreichung des damit verfolgten Ziels geeignet, erforderlich und angemessen wäre. Zumindest an der Erforderlichkeit der Prüfung bestehen ernsthafte verfassungsrechtliche Zweifel, also daran, dass es kein milderer, gleichermaßen wirksames Mittel gibt.

Maßnahmen im Innenverhältnis können jedoch von den Bürgerinnen beziehungsweise Bürgern nicht angegriffen werden. Erst wenn die Vorschrift oder Anweisung dazu führt, dass eine diskriminierende Maßnahme im Außenverhältnis ergriffen wird, zum Beispiel eine bestimmte Auswahl getroffen worden ist, kann diese Entscheidung angegriffen werden.

Diese Maßnahmen im Außenverhältnis sind schließlich noch einmal danach zu unterscheiden, ob sie einen konkreten Einzelfall regeln Klammern auf Verwaltungsakt oder Verwaltungsvertrag Klammern zu oder ob sie für eine Vielzahl von Fällen gelten sollen Klammern auf Rechtsverordnung oder Satzung Klammern zu:

Die wohl häufigste Handlungsform der Verwaltung ist der Verwaltungsakt, den das Gesetz

als Verfügung, Entscheidung oder andere hoheitliche Maßnahme definiert, die eine Behörde zur Regelung eines Einzelfalls auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts trifft und die auf unmittelbare Rechtswirkung nach außen gerichtet ist Klammer auf Paragraf 35 Verwaltungsverfahrensgesetz Klammer zu. Ein Verwaltungsakt kann nicht nur schriftlich ergehen, sondern auch mündlich erfolgen, wie zum Beispiel bei der Anordnung eines Polizisten, eine kontrollierte Person möge sich ausweisen.

In der Regel kann und muss die betroffene Person gegen einen rechtswidrigen Verwaltungsakt innerhalb eines Monats bei der zuständigen Behörde Widerspruch einlegen, worauf in der dem Klammer auf schriftlichen Klammer zu Verwaltungsakt beigefügten Rechtsmittelbelehrung hingewiesen wird. Fehlt die Rechtsmittelbelehrung oder ist sie fehlerhaft, beträgt die Frist ein Jahr. Nach Einlegung des Widerspruchs prüft die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen hat, dann zunächst selbst, ob sie dem Widerspruch „abhilft“ und den Verwaltungsakt zum Beispiel aufhebt. Anderenfalls leitet sie ihn an die nächsthöhere Behörde weiter Klammer auf die sogenannt Widerspruchsbehörde Klammer zu, die den Verwaltungsakt dann noch einmal überprüft. Hält diese den Widerspruch für berechtigt, kann sie nun ihrerseits den Verwaltungsakt aufheben; anderenfalls weist sie den Widerspruch Klammer auf schriftlich Klammer zu zurück und bestätigt damit den Verwaltungsakt. Wird der Widerspruch zurückgewiesen, kann die betroffene Person – wiederum innerhalb eines Monats – Anfechtungsklage beim Verwaltungsgericht erheben. Das Gericht prüft dann seinerseits, ob der Verwaltungsakt rechtswidrig ist, und hebt ihn gegebenenfalls auf.

Grundsätzlich haben Widerspruch und Anfechtungsklage aufschiebende Wirkung Klammer auf Paragraf 80 Absatz 1 Verwaltungsgerichtsordnung Klammer zu. Das bedeutet, dass der Verwaltungsakt bis zur Entscheidung darüber nicht vollzogen wird und die Verwaltung noch „keine Fakten“ schaffen darf. Keine aufschiebende Wirkung tritt ein, wenn das öffentliche Interesse am Vollzug des Verwaltungsaktes überwiegt, was insbesondere bei Vollzugsmaßnahmen der Polizei regelmäßig der Fall sein wird Klammer auf vergleiche Paragraf 8 Absatz 2 Verwaltungsgerichtsordnung Klammer zu. In diesen Fällen kann die Widerspruchsbehörde oder das Verwaltungsgericht die aufschiebende Wirkung Klammer auf auf Antrag Klammer zu wiederherstellen Klammer auf Paragraf 80 Absatz 4 und 5 Verwaltungsgerichtsordnung Klammer zu.

Auch wenn ein Verwaltungsakt Klammer auf zum Beispiel eine polizeiliche Maßnahme Klammer zu bereits vollzogen wurde, kann das Verwaltungsgericht auf Antrag feststellen, dass der Verwaltungsakt rechtswidrig war Klammer auf Paragraf 113 Absatz 1 Satz 4 Verwaltungsgerichtsordnung Klammer zu. Voraussetzung ist, dass die Klägerin beziehungsweise der Kläger ein berechtigtes Interesse an dieser Feststellung hat. Ein solches Interesse wird insbesondere dann bejaht, wenn von der ursprünglichen Maßnahme eine diskriminierende Wirkung ausgeht, die auch nach deren Erledigung fortwirkt, eine wesentliche Grundrechtsposition beeinträchtigt wird oder ein Amtshaftungs- oder Entschädigungsprozess vorbereitet wird. Zumindest eine der Voraussetzungen wird in den meisten Fällen staatlicher Diskriminierung, die zugleich gegen Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz verstößt, vorliegen.

Gegen jedes Klammer auf diskriminierende Klammer zu Tun oder Unterlassen einer Behörde kann man sich darüber hinaus mit einer sogenannt Gegenvorstellung richten. Dabei handelt es sich um einen formlosen Rechtsbehelf, mit dem die Behörde Klammer auf oder

die jeweilige Aufsichtsbehörde Klammer zu aufgefordert wird, das Handeln noch einmal auf Rechtmäßigkeit und Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen. Er ist nicht an eine bestimmte Frist gebunden und kann wiederholt eingelegt werden. Es gibt keinen Anspruch auf eine erneute Entscheidung, sondern lediglich auf eine Beantwortung, sofern die Gegenvorstellung nicht als rechtsmissbräuchlich eingestuft wird, was vor allem bei wiederholtem Einlegen der Fall sein kann.

Für den vermutlich eher seltenen Fall, dass ein diskriminierender Verwaltungsvertrag geschlossen worden sein sollte, kann sich dessen Ungültigkeit aus Paragraf 59 Absatz 1 Verwaltungsverfahrensgesetz ergeben. Ein öffentlich-rechtlicher Vertrag ist nichtig, wenn sich seine Nichtigkeit aus der entsprechenden Anwendung der Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs ergibt. Bei einer Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes oder des Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz wird regelmäßig ein Verstoß gegen Paragraf 134 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer auf „gesetzliches Verbot“ Klammer zu vorliegen, der zu einem qualifizierten Fall der Rechtswidrigkeit und damit zur Nichtigkeit des Verwaltungsvertrages führt. Der Vertrag begründet dann keine Rechtswirkungen und die gegebenenfalls bereits erbrachten Leistungen sind zurückzuerstatten. Sind nur bestimmte Teile des Vertrages diskriminierend und ist anzunehmen, dass der Vertrag auch ohne die diskriminierende Regelung geschlossen wäre, so ist nur dieser Teil des Vertrages nichtig Klammer auf vergleiche Paragraf 139 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer zu.

Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn eine Behörde bei der Gewährung von Subventionen im Rahmen öffentlich-rechtlicher Verträge je nach Herkunft der Subventionsempfänger beziehungsweise des Subventionsempfänger unterschiedliche strenge Bedingungen formuliert.

Noch unzureichend ist der Rechtsschutz gegenüber Rechtsverordnungen und Satzungen. So entscheidet das Oberverwaltungsgericht – wenn das jeweilige Landesrecht dies vorsieht – zwar über die Gültigkeit von Rechtsverordnungen der Landesbehörden und Satzungen der Gemeinden Klammer auf Paragraf 47 Verwaltungsgerichtsordnung Klammer zu. Eine gesetzliche Regelung für die übrigen Fälle, zum Beispiel bei rechtswidrigen Verordnungen des Bundes, fehlt dagegen bis heute.

Rechtsschutz gegen diskriminierende Gesetze besteht schließlich nur vor dem Bundesverfassungsgericht und, wenn es sich um Landesgesetze handelt, vor den Landesverfassungsgerichten. Um dorthin zu gelangen, muss zunächst gegen eine Maßnahme geklagt werden, die sich auf das diskriminierende Gesetz stützt. Erst wenn der Rechtsweg insoweit erschöpft ist, kann gegen das letztinstanzliche Urteil Klammer auf zum Beispiel des Bundesverwaltungsgerichts Klammer zu Verfassungsbeschwerde erhoben werden. In deren Rahmen wird dann auch die Verfassungswidrigkeit des der Maßnahme zugrunde liegenden Gesetzes überprüft und die Gesetzesregelung gegebenenfalls für ungültig erklärt. Ein langer Weg, der sich über mehrere Jahre hinziehen kann. In seltenen Ausnahmefällen sind Verfassungsbeschwerden auch direkt gegen ein Gesetz möglich, wenn jemand darlegt, in einem Grundrecht verletzt zu sein, ohne dass es eines Vollziehungsaktes bedarf.

Schließlich sei auf das in Artikel 17 Grundgesetz und den Verfassungen der Länder geregelte Petitionsrecht verwiesen. Danach hat jede Person Klammer auf auch Kinder,

Ausländerinnen beziehungsweise Ausländer, Inhaftierte, Soldatinnen beziehungsweise Soldaten, unter Betreuung stehende Personen klammern zu das Recht, sich mit Bitten zur Gesetzgebung und Beschwerden an die zur Entscheidung befugten Stellen und Behörden zu wenden: an kommunale Ratsvertretungen, an die Parlamente der Bundesländer oder an den Deutschen Bundestag. Dort ist gemäß Artikel 45 c Grundgesetz der Petitionsausschuss für die Behandlung der an den Bundestag gerichteten Bitten und Beschwerden zuständig. Die Befugnisse des Ausschusses zur Überprüfung von Beschwerden sind im Gesetz über die Befugnisse des Petitionsausschusses geregelt.

Selbst im Anwendungsbereich der Antirassismusrichtlinie nicht anwendbar ist die Beweislastleichterung des Paragraph 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, wonach die diskriminierte Person lediglich Indizien für das Vorliegen einer Diskriminierung beweisen muss. Zwar ist die Vorschrift richtlinienkonform auch auf Ansprüche außerhalb des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes anwendbar, doch ist dabei zu berücksichtigen, dass die Mitgliedstaaten nach Artikel 8 Absatz 5 Richtlinie 2000 Schrägstrich 4 3 Schrägstrich Europäischer Gerichtshof davon absehen können, die Beweislastleichterung auf Verfahren anzuwenden, in denen dem Gericht oder der zuständigen Stelle die Ermittlung des Sachverhalts obliegt. Dieser sogenannte Untersuchungsgrundsatz gilt in Deutschland gemäß Paragraph 24 Absatz 1 Verwaltungsverfahrensgesetz und Paragraph 86 Absatz 1 Verwaltungsgerichtsordnung sowohl im Verwaltungsverfahren als auch im Verwaltungsprozess.

Sekundärer Rechtsschutz

Unabhängig von dem sogleich darzustellenden Anspruch auf Amtshaftung sei zunächst auf die Möglichkeit der Dienstaufsichtsbeschwerde hingewiesen. Dabei handelt es sich um einen Rechtsbehelf, mit dem die Verletzung einer Dienstpflicht einer Amtsträgerin beziehungsweise eines Amtsträgers – dies wird aus den oben dargestellten Gründen bei einer Diskriminierung regelmäßig der Fall sein – gerügt werden kann. Die Beschwerde ist formlos und fristlos klammern auf nach Möglichkeit aber zeitnah klammern zu an die Vorgesetzte beziehungsweise den Vorgesetzten oder der Amtsträgerin beziehungsweise des Amtsträgers oder an die Dienstaufsichtsbehörde zu richten und muss innerhalb einer angemessenen Frist beantwortet werden. In der Beschwerde sollten der diskriminierende Vorgang und die dagegen erhobenen Bedenken kurz geschildert werden klammern auf siehe Musterschreiben im Anhang, Ausfüllhinweise zum „Musterschreiben einer Dienstaufsichtsbeschwerde“ klammern zu. Gegen Beamtinnen beziehungsweise Beamten kann aufgrund einer begründeten Dienstaufsichtsbeschwerde ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden, bei Angestellten können die arbeitsrechtlichen Konsequenzen klammern auf zum Beispiel Abmahnung, Kündigung klammern zu zur Anwendung kommen. Eine Dienstaufsichtsbeschwerde gegen das diskriminierende Verhalten einer Richterin beziehungsweise eines Richters ist an die jeweilige Gerichtspräsidentin beziehungsweise den jeweiligen Gerichtspräsidenten zu richten. Dabei ist mit Blick auf die richterliche Unabhängigkeit zu berücksichtigen, dass die Überprüfung richterlicher Entscheidungen auf diesem Weg nicht möglich ist.

Da es in Deutschland noch immer kein Staatshaftungsgesetz gibt, dienen als Anspruchsgrundlage für die sogenannte Amtshaftung der staatlich Handelnden Paragraph 839 Bürgerliches Gesetzbuch und Artikel 34 Grundgesetz. Sind die Voraussetzungen dieser Vorschriften im Einzelfall erfüllt, so haftet der Staat anstelle der für ihn handelnden Person klammern auf zum Beispiel Beamtin beziehungsweise Beamte, Angestellte oder Arbeiterin

beziehungsweise Arbeiter im öffentlichen Dienst Klammer zu. Der Staat als Dienstherr oder Arbeitgeber kann sich das Geld aber unter bestimmten Voraussetzungen von dieser Person zurückholen. Ausgleichspflichtig gegenüber der geschädigten Person ist die Körperschaft Klammer auf zum Beispiel die Bundesrepublik Deutschland, ein Bundesland, eine Universität Klammer zu, in deren Dienst die Person stand, die die Diskriminierung begangen hat, es sei denn, die diskriminierende Person hat für die Behörde einer anderen Körperschaft gehandelt.

Der Anspruch auf Amtshaftung ist gegeben, wenn

- erstens jemand in Ausübung eines ihm anvertrauten öffentlichen Amtes
- zweitens die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht
- drittens schuldhaft verletzt,
- viertens dadurch einen Schaden verursacht, sofern
- fünftens kein Haftungsausschlussgrund vorliegt.

Erstens: Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes kommt es nicht auf die Rechtsstellung oder organisatorische Eingliederung, sondern allein darauf an, ob die handelnde Person mit der Wahrnehmung einer hoheitlichen Aufgabe betraut war und in diesem Zusammenhang Klammer auf und nicht nur „bei Gelegenheit“ Klammer zu tätig geworden ist. Wo dies nicht der Fall ist, die Person also privatrechtlich, das heißt nicht hoheitlich, gehandelt hat, sind Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu prüfen Klammer auf siehe Abschnitt: Was ist rechtlich eine Diskriminierung? Klammer zu.

Zweitens: Gegenstand der Amtspflicht ist es, sich rechtmäßig zu verhalten und die Grenzen eines gegebenenfalls eingeräumten Ermessensspielraums zu beachten. Diese Pflicht hat den erforderlichen „Drittbezug“ Klammer auf Bezug zu einer Person außerhalb der Verwaltung Klammer zu jedenfalls dort, wo in persönliche Rechte der diskriminierten Person eingegriffen wurde oder staatliche Leistungen vorenthalten wurden Klammer auf vergleiche Abschnitt: Weitere rechtliche Anforderungen an staatliches Handeln Klammer zu.

Drittens: Die Amtshaftung ist eine Verschuldenshaftung und setzt daher vorsätzliches oder zumindest fahrlässiges Verhalten voraus. Vorsatz bedeutet ein bewusstes Herbeiführen zum Beispiel eines Sach- oder Vermögensschadens oder einer Beleidigung, fahrlässig handelt dagegen, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt Klammer auf Paragraph 276 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer zu, wobei es nicht auf die handelnde Person, sondern auf den Schrägstrich die „pflichtgetreue Durchschnittsbeamtin beziehungsweise pflichtgetreuen Durchschnittsbeamten“ ankommt.

Bei rassistischen Diskriminierungen im Anwendungsbereich der im öffentlich-rechtlichen Bereich nicht umgesetzten Antirassismusrichtlinie ist zu berücksichtigen, dass die Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen. Dies ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes nur der Fall, wenn die zivilrechtliche Haftung verschuldensunabhängig ausgestaltet ist. Ob dies auch für den zivilrechtlich ausgestalteten und vor den ordentlichen Gerichten geltend zu machenden Amtshaftungsanspruch zu gelten hat, ist bisher noch nicht entschieden Klammer auf vergleiche Abschnitt: Ansprüche – was kann ich verlangen? Klammer zu.

Viertens: Die diskriminierende Amtspflichtverletzung muss ursächlich für den eingetretenen Schaden sein. Dies kann zweifelhaft bei einer Ermessensentscheidung sein, die auch ohne die Diskriminierung so getroffen hätte werden müssen.

Fünftens: Die Haftung ist ausgeschlossen, wenn die diskriminierte Person es vorsätzlich oder fahrlässig unterlassen hat, zunächst im Wege des primären Rechtsschutzes gegen das beanstandete Verwaltungshandeln vorzugehen. So müsste eine Person, deren Antrag auf Erteilung einer Gaststättenerlaubnis aus diskriminierenden Gründen abgelehnt worden ist, zunächst gegen die Versagung der Erlaubnis vorgehen, bevor sie Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung geltend machen kann.

Paragraf 839 Bürgerliches Gesetzbuch schließt andere deliktische Ansprüche Klammer auf zum Beispiel Ansprüche gegen die handelnde Person nach Paragraf 823 Bürgerliches Gesetzbuch Klammer zu aus.

Über Amtshaftungsansprüche entscheiden die ordentlichen Gerichte Klammer auf Artikel 34 Grundgesetz, Paragraf 40 Absatz 2 Verwaltungsgerichtsordnung Klammer zu, und zwar die Landgerichte in erster Instanz Klammer auf Paragraf 71 Absatz 2 Nummer 2 G V G Klammer zu.

Möglichkeiten des Rechtsschutzes durch bestimmte staatliche Stellen

Rechtsschutz im Rahmen der Gewerbeaufsicht

Diskriminierendes Verhalten durch Gewerbetreibende, sei es gegenüber Beschäftigten, sei es gegenüber Kundinnen beziehungsweise Kunden, verstößt in vielen Fällen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Klammer auf siehe Abschnitt: Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu, zum Teil darüber hinaus auch gegen das Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht Klammer auf siehe Abschnitt: Diskriminierung in Presse, Rundfunk, Internet und Werbung Klammer zu. Bei schweren oder wiederkehrenden Verstößen kann sich hieraus die gewerberechtliche „Unzuverlässigkeit“ des Schrägstrich der Gewerbetreibenden ergeben, welche eine Gewerbeuntersagung nach sich ziehen kann.

Dies kann etwa der Fall sein, wenn eine Diskothek ihre – behördlich oder gerichtlich nachgewiesene – rassistische „Türpolitik“ trotz Abmahnung unverändert fortsetzt.

Erlangt eine Person oder ein Verband Kenntnis von diskriminierendem Verhalten eines beziehungsweise einer Gewerbetreibenden, sollte sie beziehungsweise er dies der Gewerbeaufsichtsbehörde melden. Diese Meldung ist kein Antrag auf Gewerbeuntersagung Klammer auf einen solchen gibt es nicht Klammer zu, sondern lediglich eine Anregung gegenüber der Behörde, den Wahrheitsgehalt der Aussage, die Häufigkeit der Vorkommnisse et cetera zu ermitteln. Hierfür wird sie der beziehungsweise dem Gewerbetreibenden Gelegenheit zur Äußerung geben, eventuell wird sie auch Klammer auf verdeckt oder offen Klammer zu ermitteln, zum Beispiel mit Beschäftigten und Kundinnen beziehungsweise Kunden sprechen. Welche Maßnahmen die Behörde im Einzelfall ergreift, steht in ihrem gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbareren Ermessen. Stellt die Behörde die Unzuverlässigkeit fest, wird sie die beziehungsweise den Gewerbetreibenden abmahnen Klammer auf also eine „Warnung“ vor einer Untersagung des Gewerbes aussprechen Klammer zu oder eine Auflage erlassen mit dem Inhalt, dass das Verhalten zu unterlassen ist. Treten in dieser Phase erneut Vorfälle von Diskriminierung durch die beziehungsweise den Gewerbetreibenden auf, sollten auch diese der Gewerbeaufsichtsbehörde gemeldet werden. Entschließt sich die Behörde letztendlich mangels Wirksamkeit anderer Maßnahmen dazu, der verantwortlichen Person das Gewerbe zu untersagen, ist damit zu rechnen, dass die beziehungsweise der Gewerbetreibende dagegen Widerspruch einlegen

beziehungsweise die Gewerbeuntersagung später vor Gericht anfechten wird. Diese Klage vor dem Verwaltungsgericht richtet sich dann gegen die Behörde, die die Gründe für die Untersagung wegen Unzuverlässigkeit, das heißt die Verstöße gegen die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, nachweisen muss. Ein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch darauf, dass die Behörde Ermittlungen aufnimmt und nach deren Abschluss eventuell eine Gewerbeuntersagung ausspricht, besteht nur dann, wenn es sich bei der diskriminierten Person um eine Beschäftigte beziehungsweise einen Beschäftigten des Gewerbes handelt.

Rechtsschutz durch die Polizei

In der konkreten Situation einer Diskriminierung, zum Beispiel beim Besuch einer Gaststätte, kann es auch sinnvoll sein, die Polizei zu rufen. Diese kann schnell vor Ort sein und kann den Betroffenen in der konkreten Auseinandersetzung den Rücken stärken, indem die Polizei zum Beispiel darüber aufklärt, dass eine diskriminierende Ausübung des Hausrechts unzulässig ist. Nach den sogenannten Privatschutzklauseln in den Polizeigesetzen des Bundes und der Länder ist die Polizei für den Schutz privater Rechte, also auch für die Durchsetzung von Ansprüchen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, nur dann zuständig, wenn gerichtlicher Schutz nicht rechtzeitig zu erlangen ist und ohne Hilfe der Polizei die Verwirklichung des Rechts vereitelt oder wesentlich erschwert würde. Die Maßnahmen der Polizei werden sich daher in der Regel darauf beschränken, den Vorfall aktenkundig zu machen und – wenn notwendig – die Gewerbeaufsicht zu informieren, die dann, wie oben dargestellt, Ermittlungen aufnehmen kann.

Diskriminierungsschutz im Strafrecht

Anders als zum Beispiel in Frankreich oder in der Schweiz ist der Diskriminierungsschutz in Deutschland weitgehend zivilrechtlich geregelt (Klammer auf vergleiche Abschnitt: Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und Abschnitt: Zivilrechtliche Ansprüche – einschließlich arbeitsrechtlicher – jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer zu). Dies bedeutet jedoch nicht, dass diskriminierende Verhaltensweisen, insbesondere wenn dabei offen an eine der geschützten Kategorien angeknüpft wird, nicht auch strafrechtlich relevant sein können. Infrage kommt dabei vor allem eine Strafbarkeit wegen Beleidigung und – in extremen Fällen – wegen Volksverhetzung. Strafrechtlicher Diskriminierungsschutz setzt dabei im Unterschied zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eine vorsätzliche individuelle Handlung voraus. Im Mittelpunkt der Strafverfolgung steht nicht in erster Linie die Genugtuung der geschädigten beziehungsweise diskriminierten Person, sondern die Durchsetzung des staatlichen Strafanspruchs (Klammer auf vergleiche auch Abschnitt: Der strafrechtliche Diskriminierungsschutz Klammer zu).

Beleidigung gemäß Paragraf 185 Strafgesetzbuch

Eine Diskriminierung kann zunächst den Tatbestand der Beleidigung gemäß

Paragraf 185 Strafgesetzbuch erfüllen. Eine Beleidigung ist der Angriff auf die Ehre einer Person durch Kundgabe von Missachtung. Sie setzt danach die Äußerung von Missachtung oder Nichtachtung in dem Sinne voraus, dass dem Schrägstrich der Betroffenen der sittliche, personale oder soziale Geltungswert durch das Zuschreiben negativer Qualitäten ganz oder teilweise abgesprochen wird. Auch wenn die „bloße Ablehnung“ eines anderen noch keine

Beleidigung darstellt, ist eine Zurückweisung jedoch dann als Missachtung zu werten, wenn sie ohne jeden sachlichen Grund zum Beispiel unter Hinweis auf die Hautfarbe der anderen Person erfolgt. Denn hier wird der Eindruck erweckt, dass der zurückgewiesenen Person eine sonst als selbstverständlich vorausgesetzte Eigenschaft fehlt Klammer auf Bayerisches Oberstes Landesgericht 07.03.1983 – R Reg 2 S t 1 4 0 Schrägstrich 8 2, Neue Juristische Wochenschrift 1983, Satz 2 0 4 0, 2 0 4 1 Klammer zu.

Eine offene unmittelbare Diskriminierung beinhaltet – egal ob schriftlich oder mündlich geäußert – ein negatives, die Minderwertigkeit des beziehungsweise des Betroffenen implizierendes Werturteil und wird auch von einem Schrägstrich einer objektiven Beobachterin beziehungsweise Beobachter als Herabsetzung angesehen werden. Eine Beleidigung liegt nicht nur dann vor, wenn die Diskriminierung gegenüber der betroffenen Person geäußert wird, sondern auch dort, wo die diskriminierende Äußerung gegenüber Dritten Klammer auf zum Beispiel bei einer Anweisung zur Diskriminierung oder im Rahmen eines Auswahlverfahrens Klammer zu erfolgt.

Eine verdeckte Diskriminierung, bei der zum Beispiel der Zugang zu einer Diskothek unter dem – nicht auf den ersten Blick zu durchschauenden – Vorwand, nur Stammgäste hätten Zutritt, verweigert wird, ist dagegen nicht als Beleidigung strafbar, da es an der Äußerung von Miss- oder Nichtachtung fehlt.

Keine Beleidigung ist auch eine Bezeichnung, die nach allgemeinem Verständnis wertneutral ist, auch wenn sie im konkreten Fall beleidigend gemeint ist Klammer auf zum Beispiel Bezeichnung als „Homosexueller“, Landgericht Tübingen vom 18.07.2012 – 24 N s 13 J s 1 0 5 2 3 Schrägstrich 1 1, Neue Zeitschrift für Strafrecht – Rechtsprechungs-Report 2013, 1 0 Klammer zu. Beleidigend kann dagegen die herabsetzende Bezeichnung als „Schwuchtel“ Klammer auf am angegebenen Ort Klammer zu oder als „Jude“ sein, wenn sie in rassistischem Zusammenhang und diskriminierender Absicht erfolgt Klammer auf Oberlandesgericht Celle 18.2.2003 – 22 S s 101 Schrägstrich 0 2, Neue Zeitschrift für Strafrecht – Rechtsprechungs-Report 2004, Satz 1 0 7; vergleiche auch: Bundesverfassungsgericht 06.09.2000 – 1 B v R 1 0 5 6 Schrägstrich 9 5, Neue Juristische Wochenschrift 2 0 0 1, 6 1 Klammer zu.

Im Bereich sexistischer Diskriminierungen und Belästigungen sind als Beleidigung bewertet worden:

das sexuelle Bedrängen von Auszubildenden durch einen Ausbilder Klammer auf Bundesgerichtshof 18.09.1986 – 4 S t R 4 3 2 Schrägstrich 8 6, Neue Zeitschrift für Strafrecht 1987, Satz 2 1 Klammer zu, sexuell motivierte Berührungen Klammer auf Oberlandesgericht Bamberg 28.09.2006 – 3 S s 4 8 Schrägstrich 0 6, Neue Zeitschrift für Strafrecht 2007, Seite 9 6; Oberlandesgericht Hamm 27.11.2007 – 3 S s 4 1 0 Schrägstrich 0 7, Neue Zeitschrift für Strafrecht – Rechtsprechungs-Report 2008, Satz 1 0 8 folgende Klammer zu, das Ansinnen des Geschlechtsverkehrs gegen Entgelt Klammer auf Bundesgerichtshof vom 19.9.1991, 1 S t R 5 0 9 Schrägstrich 9 1, Neue Zeitschrift für Strafrecht 1992, Satz 3 3 Klammer zu, das unverlangte Zusenden von sexualbezogenen Veröffentlichungen Klammer auf Bundesgerichtshof 18.11.1957 – Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Strafsachen 1 1, Satz 6 7 Klammer zu.

Dagegen hält der Bundesgerichtshof an seiner Rechtsprechung fest, dass ein Angriff auf die sexuelle Selbstbestimmung nur dann den Tatbestand der Beleidigung erfüllt, wenn nach den

gesamten Umständen in dem Verhalten des Täters zugleich eine von ihm gewollte herabsetzende Bewertung des Opfers zu sehen ist Klammer auf Bundesgerichtshof 16.02.2012 – 3 S t R 1 3 Schrägstrich 1 2, Neue Zeitschrift für Strafrecht – Rechtsprechungs-Report 2012, Satz 206 Klammer zu.

Die Beleidigung wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Erfolgt die Beleidigung in Form einer Tätlichkeit, worunter eine ehrverletzende körperliche Einwirkung auf die beleidigte Person verstanden wird Klammer auf zum Beispiel durch Anspucken oder Abtasten aus Anlass eines fingierten Diebstahlverdachts Klammer zu, erhöht sich die Höchststrafe auf zwei Jahre Freiheitsstrafe.

Auch wenn die Voraussetzungen einer Beleidigung vorliegen, ist zu berücksichtigen, dass bei deren strafrechtlicher Verfolgung in der Praxis erhebliche Hindernisse bestehen:

Zunächst wird eine Beleidigung nur von der Staatsanwaltschaft verfolgt, wenn die verletzte Person einen Strafantrag gestellt hat Klammer auf Paragraf 194 Strafgesetzbuch Klammer zu. Im Unterschied zur Strafanzeige Klammer auf Paragraf 158 Absatz 1 Strafprozessrecht Klammer zu, die allein den Zweck hat, die Strafverfolgungsbehörden von potenziell strafbaren Handlungen in Kenntnis zu setzen und auch von vollkommen Unbeteiligten aufgegeben werden kann, ist der Strafantrag Klammer auf Paragraf 158 Absatz 2 Strafprozessrecht Klammer zu die Erklärung des beziehungsweise der nach dem Gesetz Klammer auf zum Beispiel dem Strafgesetzbuch Klammer zu zum Strafantrag Befugten, dass er Schrägstrich sie die Strafverfolgung wünsche. Ausnahmen von diesem Antragserfordernis gelten für Angehörige von Opfergruppen der N S - Diktatur. Während Strafanzeigen auch online bei einer „Internetwache“ erstattet werden können Klammer auf vergleiche w w w punkt berlin punkt d e släs ch polizei släs ch internetwache släs ch index m i t c punkt p h p mit einer deutschlandweiten Übersicht Klammer zu, muss ein Strafantrag nach Paragraf 158 Absatz 2 Strafprozessrecht bei der Staatsanwaltschaft, der Polizei oder einem Gericht schriftlich gestellt oder bei der Staatsanwaltschaft oder einem Gericht zu Protokoll gegeben werden. Entscheidend ist nicht, ob der Antragsberechtigte das Wort „Strafantrag“ benutzt, sondern dass sich aus dem Vorbringen erkennen lässt, dass er die strafrechtliche Verfolgung einer bestimmten Tat verlangt. Der Antrag muss innerhalb einer Frist von drei Monaten, gerechnet ab dem Tag, an dem die beziehungsweise der Antragsberechtigte von der Tat und der Person der Täterin beziehungsweise des Täters Kenntnis erlangt hat, gestellt werden Klammer auf Paragraf 77 b Strafgesetzbuch Klammer zu. Er kann bis zum rechtskräftigen Abschluss des Strafverfahrens zurückgenommen werden, danach jedoch nicht erneut gestellt werden Klammer auf Paragraf 77 d Strafgesetzbuch Klammer zu.

Auch wenn ein Strafantrag gestellt wurde, erhebt die Staatsanwaltschaft jedoch nur Anklage, wenn sie ein öffentliches Interesse an der Strafverfolgung feststellt Klammer auf Paragraf 376 Strafprozessrecht Klammer zu. Andernfalls muss die beleidigte Person selbst den Strafprozess im Wege der Privatklage Klammer auf Paragraf 374 Strafprozessrecht Klammer zu führen. Die Privatklage ist ein Verfahren vor dem Amtsgericht als Strafgericht, in dem die beziehungsweise der Verletzte einer Straftat als Anklägerin beziehungsweise Ankläger an Stelle der Staatsanwaltschaft auftritt. Die Privatklägerin beziehungsweise der Privatkläger hat die Pflicht, wahrheitsgemäße Angaben zu machen, braucht aber – anders als die Staatsanwaltschaft – keine die beziehungsweise den Beschuldigten entlastende Umstände vorzutragen. Außerdem muss die Privatklägerin beziehungsweise der Privatkläger keine eigenen Ermittlungen anstellen, um die angeklagte Tat zu belegen; das übernimmt das

Gericht. Die Staatsanwaltschaft ist zur Mitwirkung an der Privatklage nicht verpflichtet, kann aber bis zum Eintritt der Rechtskraft des Urteils jederzeit die Verfolgung übernehmen
Klammer auf Paragraf 377 Strafprozessrecht Klammer zu.

Die Erhebung der Klage durch die verletzte Person ist erst zulässig, nachdem von einer durch die Landesjustizverwaltung bestimmten Vergleichsbehörde Klammer auf in den meisten Bundesländern sind das die Schiedsämter beziehungsweise Schiedspersonen Klammer zu erfolglos ein sogenannt Sühneversuch durchgeführt wurde Klammer auf Paragraf 380 Strafprozessrecht Klammer zu. Nach Eingang der Anklageschrift gibt das Gericht der Schrägstrich dem Beschuldigten innerhalb einer bestimmten Frist die Gelegenheit, sich zu den Vorwürfen zu erklären, und entscheidet dann darüber, ob es das Hauptverfahren eröffnet oder die Klage zurückweist. In der Praxis machen die Gerichte häufig von der Möglichkeit Gebrauch, die Sache wegen geringer Schuld einzustellen Klammer auf Paragraf 383 Strafprozessrecht Klammer zu. Anderenfalls richten sich die Rechtsfolgen nach der Strafandrohung des jeweiligen Delikts. Auch die Privatklage kann jederzeit zurückgenommen werden, nach Beginn der Vernehmung der Schrägstrich des Angeklagten nur mit deren Schrägstrich dessen Zustimmung, dann aber nicht von Neuem erhoben werden Klammer auf Paragraf Paragraf 391 folgende Strafprozessrecht Klammer zu. Die Gerichtskosten für eine Hauptverhandlung mit Urteil liegen in der ersten Instanz bei 140 Euro Klammer auf Kostenverordnung Gerichtskostengesetz 3 3 1 0 Klammer zu. Hinzu kommen die eigenen und gegebenenfalls die Rechtsanwaltskosten der Schrägstrich des Angeklagten. Auch im Privatklageverfahren kann Prozesskostenhilfe beantragt werden. Die Kosten des vorgeschalteten Sühneversuchs liegen bei maximal 25 Euro Klammer auf zuzüglich Auslagen der Beteiligten Klammer zu. Die strafrechtliche Verfolgung einer Beleidigung gemäß Paragraf 185 Strafgesetzbuch ist daher regelmäßig mit erheblichem Aufwand, auch finanzieller Art, verbunden.

Volksverhetzung gemäß Paragraf 130 Strafgesetzbuch

Denkbar ist darüber hinaus der deutlich schärfere strafrechtliche Vorwurf der Volkverhetzung, die nach Paragraf 130 Absatz 1 Strafgesetzbuch mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis fünf Jahren bestraft wird. Dieser Tatbestand setzt voraus, dass der Täter in einer Weise, die geeignet ist, den öffentlichen Frieden zu stören, zum Hass gegen eine nationale, „rassische“, religiöse oder durch ihre ethnische Herkunft bestimmte Gruppe, gegen Teile der Bevölkerung oder gegen Einzelne wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer vorbezeichneten Gruppe oder zu einem Teil der Bevölkerung aufstachelt oder zu Gewalt oder Willkürmaßnahmen gegen sie auffordert Klammer auf Paragraf 130 Absatz 1 Nummer 1 Strafgesetzbuch Klammer zu oder die Menschenwürde anderer dadurch angreift, dass er eine der genannten Gruppen, Teile der Bevölkerung oder Einzelne wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer dieser Gruppen oder zu einem Teil der Bevölkerung beschimpft, böswillig verächtlich macht oder verleumdet Klammer auf Paragraf 130 Absatz 1 Nummer 2 Strafgesetzbuch Klammer zu.

Ein „Aufstacheln zum Hass“ im Sinne der Nummer 1 setzt eine „Stimmungsmache“ voraus, die objektiv geeignet und subjektiv dazu bestimmt ist, eine gesteigerte, über die bloße Ablehnung oder Verachtung hinausgehende feindselige Haltung gegen die betreffende Gruppe zu erzeugen oder zu steigern.

Als Volksverhetzung in diesem Sinne angesehen wurden zum Beispiel die Darstellung von Asylbewerberinnen beziehungsweise Asylbewerber als betrügerische

Sozialschmarotzerinnen beziehungsweise Sozialschmarotzer Klammer auf Oberlandesgericht Karlsruhe 2.3.1995 – 2 S s 2 1 Schrägstrich 94, M D R 1995, 735 Klammer zu, die Veröffentlichung eines „Einhundert-Tage-Programms für Deutschland“ mit der Forderung, Ausländer von der Beschäftigung auszuschließen Klammer auf Bundesgerichtshof 08.08.2006 – 5 S t R 4 0 5 Schrägstrich 0 5, Neue Zeitschrift für Strafrecht 2007, Satz 2 1 6 Klammer zu, und die Parole „Ausländer raus“, die aus einer Gruppe von Skinheads mit „Reichskriegsflagge“ gerufen wurde Klammer auf Oberlandesgericht Brandenburg 28.11.2001 – 1 S s 5 2 Schrägstrich 0 1, Neue Juristische Wochenschrift 2002, Satz 1 4 4 0 Klammer zu.

Diskriminierungen, wie zum Beispiel die Weigerung eines Türstehers, einer Person wegen ihrer Hautfarbe Zugang zu einer Diskothek zu gewähren, allein erfüllen diese Voraussetzungen in der Regel nicht, bringen sie doch eher eine Geringschätzung der individuellen Person als ein „Aufstacheln“ Dritter zum Ausdruck. Auch eine „Aufforderung zu Gewalt- oder Willkürmaßnahmen“ wird regelmäßig nicht vorliegen, da entsprechende Maßnahmen Klammer auf wie zum Beispiel Gewaltakte, Pogrome Klammer zu Gegenstand der Aufforderung sein müssen. Etwas anderes wird jedoch gelten, wenn weitere Umstände hinzutreten, wie dies bei einem Urteil des Oberlandesgericht Frankfurt Main vom 8.1.1985 Klammer auf 5 S s 2 8 6 Schrägstrich 8 4 Klammer zu der Fall war: Der angeklagte Gastwirt hatte nicht nur ein zweisprachiges Schild mit der Aufschrift „Türken dürfen dieses Lokal nicht betreten“ aufgehängt Klammer auf das allein die Voraussetzungen des Paragraf 130 Absatz 1 Nummer 1 Strafgesetzbuch nicht erfüllte Klammer zu, sondern auch gegenüber einem Passanten, der ihn auf das Schild ansprach, erwidert: „Selbstverständlich, die können hier nicht rein; nur ein toter Türke ist ein guter Türke.“

Liegt eine Tathandlung im Sinne des Paragraf 130 Absatz 1 Nummer 1 Strafgesetzbuch nicht vor, bleibt zu prüfen, ob die Voraussetzungen eines „Beschimpfens“ beziehungsweise „böswilligen Verächtlichmachens“ gemäß Paragraf 130 Absatz 1 Nummer 2 Strafgesetzbuch vorliegen. Dafür ist mehr als die für eine Beleidigung vorausgesetzte Äußerung von Missachtung oder Nichtachtung erforderlich; vielmehr muss das Recht der Angegriffenen bestritten werden, als gleichwertige Persönlichkeit in der staatlichen Gemeinschaft zu leben. Während unter einem „Beschimpfen“ eine nach Inhalt und Form besonders verletzende Kundgabe der Missachtung zu verstehen ist, betrifft das „böswillige Verächtlichmachen“ Äußerungen, in denen die Betroffenen aus verwerflichen Beweggründen als der Achtung der Bürgerinnen beziehungsweise Bürger unwert und unwürdig hingestellt werden. Eine Volksverhetzung in diesem Sinne liegt zum Beispiel vor, wenn Angehörige einer bestimmten Bevölkerungsgruppe mit Tieren gleichgesetzt werden Klammer auf Oberlandesgericht Stuttgart 19.5.2009 – 2 S s 1 0 1 4 Schrägstrich 0 9, Neue Zeitschrift für Strafrecht 2010, Satz 4 5 3 Klammer zu.

Auch diese Voraussetzungen werden in Fällen mittelbarer oder verdeckter unmittelbarer Diskriminierung Klammer auf zum Beispiel „keine freien Plätze“ Klammer zu meist nicht gegeben sein, ist für den Erklärungswert einer solchen Äußerung doch auf eine unbefangene Durchschnittsempfängerin beziehungsweise einen unbefangenen Durchschnittsempfänger und nicht auf die Klammer auf diskriminierende Klammer zu Motivation des Schrägstrich der Erklärenden Klammer auf zum Beispiel des Türstehers Klammer zu abzustellen. Anders verhält es sich dagegen, wenn die beziehungsweise der Diskriminierende einzelne Gruppen unter ausdrücklichem Hinweis zum Beispiel auf ihre Hautfarbe oder Nationalität ausschließt. Wer ein Gewerbe betreibt, bringt damit der Allgemeinheit gegenüber zum Ausdruck, dass

grundsätzlich jede als Kundin beziehungsweise jeder als Kunde willkommen ist. Wird jemand ohne erkennbaren sachlichen Grund zurückgewiesen, so wird der Eindruck erweckt, dass diese Person allein aufgrund ihrer Hautfarbe oder Herkunft für nicht wert erachtet wird, bedient zu werden. Die Auffassung des Oberlandesgericht Frankfurt Main Klammer auf 5 S s 2 8 6 Schrägstrich 8 4, Neue Juristische Wochenschrift 1985, Satz 1 7 2 0 Klammer zu, der Schildaufschrift „Türken dürfen dieses Lokal nicht betreten“ sei nicht zu entnehmen, warum Türken das Lokal nicht betreten dürfen, und sie erfülle daher für sich genommen nicht die Voraussetzungen des Paragraf 130 Absatz 1 Strafgesetzbuch, übersieht, dass Türken dieses Lokal allein deshalb nicht betreten dürfen, weil sie Türken sind. Ohne Rücksicht auf ihre Individualität werden sie damit gegenüber allen anderen Bevölkerungsteilen herabgewürdigt. Entsprechende Zurückweisungen bringen zum Ausdruck, dass die Betroffenen Menschen minderen Ranges seien, denen nicht die Rechte zustehen, die sonst für jeden selbstverständlich sind. Sie enthalten die Behauptung, die Betroffenen seien es weder wert noch würdig, das Lokal zu besuchen.

In diesen Fallkonstellationen ist weiter zu prüfen, ob die Täterin beziehungsweise der Täter durch diese Handlungen zugleich die Menschenwürde anderer angreift. Es muss sich daher um eine Tat handeln, „die deshalb unmenschlich ist, weil sie das Menschentum des Angegriffenen bestreitet oder relativiert“ Klammer auf Bundestagsdrucksache römische Ziffer 3 Schrägstrich 1 7 4 6, Satz 3 Klammer zu. Jedenfalls seit der Neukonzeption des Paragraf 130 Strafgesetzbuch als „allgemeiner Anti-Diskriminierungstatbestand“ im Jahr 1994 soll diese Einschränkung nach dem Willen des Gesetzgebers lediglich die Anwendung der Vorschrift auf legale politische, wirtschaftliche und soziale Auseinandersetzungen verhindern Klammer auf Bundestagsdrucksache 12 Schrägstrich 6 8 5 3, Satz 2 4 Klammer zu. Wer aber entgegen den Differenzierungsverboten von Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Teile der Bevölkerung pauschal von Angeboten, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, ausschließt, bestreitet damit in rechtlich unzulässiger Weise die soziale Subjektqualität der Personen und greift damit die Menschenwürde der diskriminierten Gruppe an.

Für eine von Paragraf 130 Absatz 1 Strafgesetzbuch schließlich vorausgesetzte Störung des öffentlichen Friedens ist es erforderlich, dass – wiederum aus Sicht einer objektiven Beobachterin beziehungsweise eines objektiven Beobachters – in dem angegriffenen Bevölkerungsteil das Vertrauen in die öffentliche Rechtssicherheit erschüttert wird oder in einer gegenüber solchen Anreizen empfänglichen Gruppe die Neigung zur Beschimpfung geweckt wird. In den verbliebenen Fällen, die von der Rechtsprechung als einschlägig angesehen werden, wird öffentlich sichtbar ein Keil in die Bevölkerung getrieben und so der öffentliche Friede gefährdet. Ein Vertrauensverlust erwächst hier nicht zuletzt aus dem Gefühl der Hilflosigkeit gegenüber der diskriminierenden Zurückweisung. Die Voraussetzungen einer Volksverhetzung nach Paragraf 130 Absatz 1 Nummer 2 Strafgesetzbuch liegen daher vor.

Auch wenn Paragraf 130 Strafgesetzbuch damit durchaus die Möglichkeit bietet, gegen extreme Fälle von Diskriminierungen mit den Mitteln des Strafrechts vorzugehen, besteht bei den Strafverfolgungsbehörden in der Praxis große Zurückhaltung. Dies liegt nicht zuletzt an dem erheblichen Gewicht, das dem Recht auf freie Meinungsäußerung Klammer auf Artikel 5 Grundgesetz Klammer zu im Rahmen der Abwägung eingeräumt wird, was grundsätzlich zu begrüßen ist. Dass die einschränkende Interpretation der Vorschrift zulasten der Opfer volksverhetzender Äußerungen mitunter zu weit geht, hat der U N - Antirassismus-

Ausschuss in seiner Entscheidung vom 04.04.2013 zur Einstellung des Ermittlungsverfahrens gegen Thilo Sarrazin wegen seines Interviews in Lettre International 2009 festgestellt. Der Ausschuss kommt darin zu dem Ergebnis, dass Deutschland seine Bevölkerung vor den rassistischen Äußerungen Sarrazins nicht ausreichend geschützt habe. Das damalige Vorstandsmitglied der Deutschen Bundesbank hatte sich in dem Interview verächtlich, herabwürdigend und verdinglichend über Menschen, insbesondere mit türkischem und arabischem Migrationshintergrund, geäußert. Die Einstellung des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens gegen Sarrazin verstieß nach Auffassung des Ausschusses gegen die U N - Anti-Rassismus-Konvention.

Zum Nachlesen: Weitere Informationen zu den U N - Konventionen gegen Diskriminierung und zum Verfahren gegen Thilo Sarrazin finden sich auf der Homepage des Deutschen Instituts für Menschenrechte.

Belästigung der Allgemeinheit: Paragraf 118 Gesetz über Ordnungswidrigkeiten

Schließlich können Diskriminierungen als Belästigung der Allgemeinheit die Voraussetzungen einer Ordnungswidrigkeit nach Paragraf 118 Gesetz über Ordnungswidrigkeiten erfüllen. Dafür müsste eine „grob ungehörige Handlung“ vorliegen, „die geeignet ist, die Allgemeinheit zu belästigen“ und „die öffentliche Ordnung zu beeinträchtigen“. Das soll jedenfalls immer dann der Fall sein, wenn eine Handlung, die im deutlichen Widerspruch zur Gemeinschaftsordnung steht, unmittelbar geeignet ist, Dritten ein nicht nur geringfügiges Unbehagen zuzufügen und zugleich die Rechtsordnung zu beeinträchtigen. Dies dürfte bei offenen Diskriminierungen, für die oben bereits ein Verstoß gegen Paragraf 130 beziehungsweise Paragraf 185 Strafgesetzbuch angenommen wurde, zu bejahen sein.

Nach Paragraf 118 Satz 2 Gesetz über Ordnungswidrigkeiten kann die Belästigung der Allgemeinheit mit einer Geldstrafe geahndet werden. Dies jedoch nur, wenn die Handlung nicht nach anderen Vorschriften Klammer auf zum Beispiel Paragraf 185 Strafgesetzbuch Klammer zu bestraft werden kann. In der Regel ist für die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten die Verwaltungsbehörde und nicht die Staatsanwaltschaft zuständig Klammer auf vergleiche Paragraf 35 Gesetz über Ordnungswidrigkeiten Klammer zu. Wird eine Ordnungswidrigkeit angezeigt, liegt es – anders als bei einer Straftat – im Ermessen der Behörde, ob sie die Verfolgung aufnimmt Klammer auf vergleiche Paragraf 47 Gesetz über Ordnungswidrigkeiten Klammer zu. Im Ergebnis ist festzustellen, dass lediglich die in der Praxis seltene offene Diskriminierung, bei der die Zurückweisung ausdrücklich mit den in Paragraf 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz genannten Kriterien begründet wird, den objektiven Tatbestand von Verbotsnormen des Strafgesetzbuches beziehungsweise Gesetz über Ordnungswidrigkeiten erfüllt.

Möglichkeiten der Opferentschädigung

Ist es bei der Beleidigung zu einer Tötlichkeit Klammer auf siehe oben Klammer zu gekommen, kann dem Opfer – unabhängig von Ansprüchen gegen die Täterin beziehungsweise den Täter – ein Anspruch auf Versorgung nach dem Opferentschädigungsgesetz zustehen. Dies setzt voraus, dass die verletzte Person infolge des vorsätzlichen, rechtswidrigen tätlichen Angriffs oder durch dessen rechtmäßige Abwehr eine gesundheitliche Schädigung erlitten hat. In diesem Fall erhält sie wegen der

gesundheitlichen und wirtschaftlichen Folgen auf Antrag Versorgungsleistungen nach dem Bundesversorgungsgesetz. Dies umfasst insbesondere Heilbehandlungen, Rentenleistungen und Leistungen mit Lohnersatzfunktion. Im Todesfall besteht Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung, Sterbe- und Bestattungsgeld. Der uneingeschränkte Anspruch setzt nach dem Wortlaut des Gesetzes allerdings voraus, dass das Opfer Deutscher oder Unionsbürger ist oder sich seit mindestens drei Jahren rechtmäßig in Deutschland aufhält. Der Entschädigungsantrag kann formlos gestellt werden. Der Ausgang eines Ermittlungs- oder Strafverfahrens braucht nicht abgewartet zu werden. Es gibt keine Antragsfrist; allerdings werden Leistungen grundsätzlich erst ab Antragstellung erbracht. Die Anträge nehmen die örtlich zuständigen Versorgungsbehörden entgegen.

Info-Material: Eine Liste der Versorgungsbehörden findet sich hier:

*h t t p d o p p e l p u n k t s l ä s c h s l ä s c h w w w p u n k t b m a s p u n k t d e s l ä s c h S h a r e d D o c s
s l ä s c h D o w n l o a d s s l ä s c h D E s l ä s c h v e r s o r g u n g s b e h o e r d e n m i n u s a n s c r i f t e n P u n k t
h t m l*

Seit 2001 stellt der Deutsche Bundestag Mittel zur Entschädigung von Opfern rechtsextremer Gewalt, seit 2010 auch Mittel zur Entschädigung von Opfern extremistischer Übergriffe anderer Art Klammer auf zum Beispiel Linksextremismus, Islamismus Klammer zu bereit. Diese sogenannte Härteleistung wird aus Gerechtigkeitsgründen gewährt und hat den Charakter einer Soforthilfe für das Opfer. Auf diese freiwillig übernommene Leistung besteht kein Rechtsanspruch. Die Leistung wird als einmalige Geldleistung gewährt und sowohl für Körperschäden als auch für Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, insbesondere auch für Beleidigungen, gezahlt. Die Leistungen können sowohl deutsche Staatsbürgerinnen beziehungsweise Staatsbürger als auch Ausländerinnen beziehungsweise Ausländer erhalten, die sich rechtmäßig im Bundesgebiet aufhalten. Das Opfer selbst kann ebenso Härteleistungen erlangen wie auch Hinterbliebene und sogenannte Nothelferinnen beziehungsweise Nothelfer, das heißt Personen, die bei der Abwehr eines extremistischen Übergriffs auf Dritte einen gesundheitlichen Schaden erlitten haben. Als extremistische Angriffe gelten insbesondere rechtsextrem, fremdenfeindlich, antisemitisch, islamistisch oder linksextrem motivierte Körperverletzungen, aber auch Fälle massiver Bedrohung oder Ehrverletzung. Sogenannte Härteleistungen können schon dann gewährt werden, wenn eine hohe Wahrscheinlichkeit für einen extremistischen Übergriff spricht.

Info-Material: Ein Merkblatt des Bundesjustizamts findet sich hier:

*h t t p s d o p p e l p u n k t s l ä s c h s l ä s c h w w w p u n k t b u n d e s j u s t i z a m t p u n k t d e s l ä s c h D E s l ä s c h
T h e m e n s l ä s c h B u e r g e r d i e n s t e s l ä s c h O p f e r h i l f e s l ä s c h O p f e r h i l f e u n t e r s t r i c h n o d e p u n k t h
t m l.*

Darüber hinaus gibt es zahlreiche staatliche und private Einrichtungen auf der Ebene von Ländern und Gemeinden, die Opfer von Straftaten – zum Teil auch finanziell – unterstützen. Ein staatlicher Rechtshilfefonds für die Opfer von Diskriminierungen steht dagegen bisher nicht zur Verfügung.

Diskriminierung in Presse, Rundfunk, Internet und Werbung

Diskriminierungen durch mediale Darstellungen in Wort oder Bild können einerseits durch Bezugnahme auf konkrete Einzelpersonen auftreten. So zum Beispiel im Fall der Berichterstattung über eine Politikerin in sexistischer Weise. Mediale Darstellungen können aber auch abstrakt eine gesellschaftliche Gruppe diskriminieren – zum Beispiel, wenn in einer Print-Zeitung oder einem Online-Blog rassistisch gegen türkische Migrantinnen beziehungsweise Migranten in Deutschland polemisiert wird, aber auch bei Werbung, die sich sexistischer Darstellungen bedient. Schließlich kann die Art und Weise der medialen Darstellung einer sozialen Gruppe gewollt und ungewollt diskriminierende Stereotype bedienen oder produzieren, zum Beispiel wenn bei der Berichterstattung über Straftaten immer dann die Staatsangehörigkeit der verdächtigten Person genannt wird, wenn sie nicht deutsch ist.

Die Diskriminierung kann in diesen Fällen in einer Persönlichkeitsrechtsverletzung bestehen, die bei einer konkreten Person eingetreten ist. Sie kann sich aber auch als diskursive Diskriminierung darstellen, die zu einem diskriminierenden gesellschaftlichen Klima beiträgt, das sich mittelbar nachteilig auf die Würde von Menschen auswirkt und den Anspruch auf Gleichbehandlung und gleiche Teilhabe an der Gesellschaft vereitelt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet in all diesen Fällen keinen Schutz. Trotzdem gibt es verschiedene gerichtliche und außergerichtliche Interventionsmöglichkeiten. Infrage kommen zivil-rechtliche und strafrechtliche Reaktionen sowie Beschwerdemöglichkeiten, die sich aus Selbstverpflichtungen verschiedener Medienakteurinnen beziehungsweise Medienakteuren beziehungsweise -verbände ergeben. In jedem Fall ist zu beachten, dass die Gegenseite sich auf ihre grundrechtlich geschützte Meinungsfreiheit, Pressefreiheit und im Fall von Satire auch auf die Kunstfreiheit Klammer auf Artikel 5 Grundgesetz Klammer zu berufen kann. Diese sind mit dem Persönlichkeitsrecht der diskriminierten Person aus Artikel 1 und 2 Grundgesetz abzuwägen.

Diskriminierende Darstellungen in Presse und Rundfunk

Während in der Alltagssprache unter Presse vor allem Zeitungen und Zeitschriften verstanden werden, umfasst der Begriff im Rechtssinn sämtliche Druckerzeugnisse Klammer auf Bücher, Plakate, Flugblätter Klammer zu und darüber hinaus auch andere Formen der Gedankenverkörperung wie zum Beispiel Schallplatten, Kassetten oder C D s. Nicht zur Presse gehören dagegen „körperlose“ Massenmedien wie Fernsehen, Hörfunk und Internet Klammer auf das gilt auch für Internetblogs von Zeitungen und Zeitschriften, vergleiche insoweit Abschnitt: Diskriminierende Darstellungen und Angriffe im Internet Klammer zu.

Für die Gesetzgebung im Bereich des Presserechts sind in Deutschland die Bundesländer zuständig. Die 16 Landespressegesetze stimmen in ihren Grundsätzen weitgehend überein, die vor allem durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Recht auf Meinungs-, Presse- und Rundfunkfreiheit Klammer auf Artikel 5 Grundgesetz Klammer zu geprägt wurden. Zum Teil sind die Landespressegesetze auch auf den Rundfunk anwendbar. Das Recht des öffentlich-rechtlichen Rundfunks ist daneben durch Staatsverträge zwischen den Bundesländern Klammer auf vor allem den sogenannten Rundfunkstaatsvertrag Klammer zu geregelt, für den privaten Rundfunk gelten die Landesmediengesetze.

Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts im Journalismus

In allen Pressegesetzen Klammer auf mit Ausnahme Hessens Klammer zu wird die Presse dazu verpflichtet, Nachrichten vor ihrer Verbreitung mit der nach den Umständen gebotenen Sorgfalt auf Wahrheit, Inhalt und Herkunft zu prüfen. Diese journalistische Sorgfaltspflicht gilt auch für den Rundfunk, das heißt Radio und Fernsehen Klammer auf vergleiche Rundfunkstaatsvertrag Klammer zu. Trägerin beziehungsweise Träger der Pflicht ist das jeweilige Presse- oder Medienorgan, das dann seinerseits seine Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter vertraglich zur Einhaltung verpflichtet.

Zu den Rechten Dritter, die bei der Berichterstattung zu beachten sind, gehört vor allem das allgemeine Persönlichkeitsrecht. Es muss jeweils eine Güterabwägung zwischen den Grundrechten der Meinungsfreiheit und Pressefreiheit einerseits und dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht andererseits erfolgen. Dabei gilt: Je größer das öffentliche Interesse an einem Ereignis ist, desto eher wird bei einer gerichtlichen Überprüfung die Güterabwägung zugunsten der Meinungsäußerungs- und Pressefreiheit erfolgen. Auf der anderen Seite sind die Anforderungen an die Sorgfalt umso höher, je stärker durch die Berichterstattung in Persönlichkeitsrechte eingegriffen wird.

Zur weiteren Konkretisierung des Begriffs der Sorgfaltspflicht in den Landespressegesetzen kann auf die „Publizistischen Grundsätze“ des Deutschen Presserats, den sogenannten Pressekodex, zurückgegriffen werden Klammer auf Bundesgerichtshof 30.1.1979 – römische Ziffer 6 Z R 1 6 3 Schrägstrich 7 7, Neue Juristische Wochenschrift 1979, Satz 1 0 4 1 Klammer zu. Der Deutsche Presserat ist das Organ der freiwilligen Selbstkontrolle der Presse. In Ziffer 12 heißt es darin: „Niemand darf wegen seines Geschlechts, einer Behinderung oder seiner Zugehörigkeit zu einer ethnischen, religiösen, sozialen oder nationalen Gruppe diskriminiert werden.“ Dieses Diskriminierungsverbot wird durch „Richtlinie 12 punkt 1 – Berichterstattung über Straftaten“ weiter konkretisiert. Danach wird in der Berichterstattung über Straftaten „die Zugehörigkeit der Verdächtigen oder Täter zu religiösen, ethnischen oder anderen Minderheiten nur dann erwähnt, wenn für das Verständnis des berichteten Vorgangs ein begründbarer Sachbezug besteht. Besonders ist zu beachten, dass die Erwähnung Vorurteile gegenüber Minderheiten schüren könnte.“

Im Bereich des öffentlich-rechtlichen Rundfunks ist auf Paragraph 41 des Rundfunkstaatsvertrages zu verweisen, der die Programmgrundsätze regelt. Danach haben die Rundfunkprogramme „die Würde des Menschen sowie die sittlichen, religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen anderer zu achten. Sie sollen die Zusammengehörigkeit im vereinten Deutschland sowie die internationale Verständigung fördern und auf ein diskriminierungsfreies Miteinander hinwirken.“ Für den privaten Rundfunk gelten unter anderem die folgenden allgemeinen Programmgrundsätze: die Achtung und der Schutz der Menschenwürde, die Achtung der sittlichen, weltanschaulichen und religiösen Überzeugung, die Achtung der Rechtsordnung und die journalistischen Sorgfaltsgebote.

Bei Verletzung der journalistischen Sorgfaltspflicht können Ansprüche auf Unterlassung, Widerruf, Schadensersatz und Entschädigung gegen die Verlegerin beziehungsweise der Verleger, unter bestimmten Voraussetzungen gegen die Herausgeberin beziehungsweise den Herausgeber und gegen die Redakteurin beziehungsweise den Redakteur geltend gemacht werden. Im Streitfall sind die Zivilgerichte, das heißt die Amts- und Landgerichte, zuständig.

Jugendmedienschutz

Weitergehende Anforderungen bestehen im Bereich des Jugendmedienschutzes. Ziel ist es, Kinder und Jugendliche vor „sozialethischer Desorientierung“ zu bewahren, worunter eine der Werteordnung des Grundgesetzes krass widersprechende sozialethische Haltung verstanden wird. Zu den maßgeblichen verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen gehören dabei neben der Menschenwürde und dem Persönlichkeitsrecht auch die Diskriminierungsverbote (Klammer auf Bundesverfassungsgerichtsentscheidung 9 0, Satz 1, 1 9 Klammer zu). Zu den Instrumenten des Jugendmedienschutzes gehören insbesondere die Indizierung, das heißt die Erstellung einer Liste von Medienprodukten, die für Jugendliche nicht geeignet sind (Klammer auf mit der Folge eines Abgabe-, Verbreitungs- und Werbeverbots (Klammer zu), und die Alterskennzeichnung. Zur Anzeige eines Verstoßes gegen den Jugendmedienschutz, siehe unten Abschnitt: Diskriminierende Darstellungen und Angriffe im Internet.

Besondere presserechtliche Behelfe

Mit dem Recht auf Gegendarstellung und der Beschwerde beim Deutschen Presserat stehen zudem zwei spezielle außergerichtliche Reaktionsmöglichkeiten auf diskriminierende Berichterstattung zur Verfügung:

Die Landespressegesetze verpflichten die verantwortlichen RedakteurIn beziehungsweise den verantwortlichen Redakteur und die Verlegerin beziehungsweise den Verleger zum Abdruck einer Gegendarstellung jeder Person oder Stelle, die durch eine in der Zeitung oder Zeitschrift aufgestellte Tatsachenbehauptung betroffen ist. Die Gegendarstellung muss innerhalb von drei Monaten nach der Veröffentlichung eingehen. Sie ist in der auf die Zusendung folgenden Ausgabe in der gleichen Aufmachung wie die Tatsachenbehauptung kostenlos zu veröffentlichen. Ausnahmen von der Gegendarstellungspflicht bestehen insbesondere dort, wo es an einem sogenannten berechtigten Interesse fehlt. Nicht veröffentlicht werden müssen offensichtlich unwahre oder irreführende Darstellungen sowie Texte, die einen unangemessen großen Umfang haben. Vergleichbare Regelungen zur Gegendarstellung bestehen auch für den Rundfunk.

Nach der Beschwerdeordnung des Deutschen Presserates ist jede beziehungsweise jeder berechtigt, sich beim Presserat über Veröffentlichungen in der deutschen Presse zu beschweren. Die Beschwerde muss schriftlich erhoben werden und einen Beschwerdegrund (Klammer auf zum Beispiel die Verletzung der oben genannte Sorgfaltspflichten (Klammer zu erkennen lassen. Sie soll innerhalb eines Jahres erhoben werden und ihr soll die beanstandete Veröffentlichung (Klammer auf in Kopie (Klammer zu beigefügt werden. Ist die Beschwerde zulässig und begründet, kann der Presserat einen Hinweis, eine Missbilligung oder eine Rüge aussprechen. Rügen sind nach Ziffer 16 des Pressekodex in den betroffenen Publikationsorganen abzudrucken.

Beschwerden über Beiträge des öffentlich-rechtlichen Rundfunks sind an die Rundfunkräte der jeweiligen öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt zu richten. In diesen Aufsichtsgremien sind Mitglieder verschiedener gesellschaftlich relevanter Gruppen vertreten, die per Mehrheitsbeschluss über den jeweiligen Programmverstoß entscheiden. Verstöße privater Rundfunkanbieter gegen die allgemeinen Programmgrundsätze können in Form einer sogenannten Programmbeschwerde bei den Landesmedienanstalten gerügt werden. Die Beschwerde ist auch online möglich (Klammer auf <http://doppel punkt släs ch släs ch w w punkt programm beschwerde punkt d e släs ch programm beschwerde> (Klammer zu).

Diskriminierende Darstellungen und Angriffe im Internet

Diskriminierende Äußerungen oder Darstellungen im Internet sind vielfältig und rechtlich nicht immer leicht zu erfassen. Der rechtliche Begriff für elektronische Informations- und Kommunikationsdienste lautet Telemedien. Dazu gehören fast alle Angebote im Internet, zum Beispiel Webportale, Webmail-Dienste, Podcasts, Chatrooms, Dating-Communities, private und gewerbliche Websites und Blogs von Privatpersonen und staatlichen sowie nicht staatlichen Organisationen, aber auch verlagsbezogene journalistische Dienste. Klammern auf das sind Online-Ausgaben oder Blogs von Printmedien, für die auch die presserechtlichen Vorschriften gelten, siehe oben Abschnitt: Diskriminierende Darstellungen in Presse und Rundfunk Klammern zu. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Telemedien sind im Telemediengesetz Klammern auf Telemediengesetz, umgangssprachlich auch „Internetgesetz“ Klammern zu und im Rundfunkstaatsvertrag geregelt. In Paragraph 54 Absatz 1 Rundfunkstaatsvertrag heißt es: „Die Vorschriften der allgemeinen Gesetze und die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der persönlichen Ehre sind einzuhalten.“ Das bedeutet, dass die allgemeinen zivilrechtlichen und strafrechtlichen Vorschriften auch bei diskriminierenden Äußerungen und Darstellungen im Internet gelten Klammern auf siehe dazu Abschnitt: Zivilrechtliche Ansprüche – einschließlich arbeitsrechtlicher – jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und Abschnitt: Diskriminierungsschutz im Strafrecht Klammern zu.

Benachteiligungen können sich aus diskriminierenden Darstellungen ergeben; sie können aber auch gezielt an Einzelpersonen oder Institutionen oder deren Internetpräsenzen adressiert sein, zum Beispiel wenn sogenannte Trolle oder Hater sexistische Kommentare mit zum Teil expliziter Beschreibung Klammern auf sexualisierter Klammern zu Gewalt beziehungsweise Gewaltdrohungen auf feministischen oder antirassistischen Blogs posten, wenn auf Facebook antisemitische und rassistische Hetzkommentare veröffentlicht werden oder ein Lesben- und Schwulenverband mit homophoben E-Mails „zugespant“ wird.

Die Schwierigkeiten beim Vorgehen gegen Persönlichkeitsrechtsverletzungen ergeben sich zum einen aus der gesteigerten Anonymität im Netz. Die Daten der diskriminierenden Person sind nicht immer nachvollziehbar, zum Beispiel bei Foreneinträgen. Dann muss gegebenenfalls auf die für einen Blog redaktionell verantwortliche Person oder auf die Internetdiensteanbieterin beziehungsweise den Internetdiensteanbieter Klammern auf Provider Klammern zu zurückgegriffen werden. Ein weiteres Problem ist die große Schnelligkeit und Multiplizität von Äußerungen im Netz. Eine Persönlichkeitsrechtsverletzung kann sich zum Beispiel aus einem „Shitstorm“ ergeben, also einer unkontrollierten, unüberschaubaren Vielzahl von beleidigenden und Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz respektive Blogbeiträgen oder -kommentaren, Twitternachrichten oder Facebook-Meldungen in sehr kurzer Zeit, die zum Teil auch erst in ihrer Gesamtheit zu einer rechtlich relevanten Persönlichkeitsrechtsverletzung führen. Hier stoßen langsame rechtliche Verfahren an ihre Grenzen. Deshalb ist es sinnvoll, auch außerrechtliche Beschwerdemöglichkeiten zu nutzen.

Im Folgenden wird dargestellt, welche Rechtsgrundlagen für ein Verbot von Diskriminierung beziehungsweise für einen Anspruch bei Diskriminierung existieren und wer gegebenenfalls haftbar zu machen ist. Daran anschließend werden jeweils außergerichtliche Interventionsmöglichkeiten benannt.

Strafrecht: Persönlichkeitsrechtsverletzungen und Stalking

Wer durch eine telemediale Darstellung als konkrete Person adressiert und wegen einer

Diskriminierungskategorie herabgesetzt wird, kann dagegen Strafanzeige erheben wegen Beleidigung oder wegen Volksverhetzung, wenn die im Abschnitt: Diskriminierungsschutz im Strafrecht geschilderten Voraussetzungen vorliegen. Bei Beleidigungen muss zudem immer zusätzlich ein Antrag auf Strafverfolgung gestellt werden, Paragraph 194 Strafgesetzbuch. Eine Beleidigung in einem öffentlichen Medium, das auch Dritte zur Kenntnis nehmen, wiegt schwerer als eine Beleidigung im privaten Rahmen, sodass hier ein öffentliches Interesse an einer Strafverfolgung besteht.

Beleidigungen und diskriminierende Hassreden, die sich nicht gegen eine konkrete Person richten, können nur dann als strafrechtlich verfolgt werden, wenn sie als „Kollektivbeleidigungen“ anerkannt sind, sich also gegen abgrenzbare Teile der Bevölkerung richten.

Gegen antisemitische Online-Beiträge kann auch im Fall generalisierender abwertender Darstellungen von „den Juden“ vorgegangen werden, da diese laut ständiger Rechtsprechung vor dem Hintergrund der gemeinsamen historischen Verfolgungserfahrung zu einer abgrenzbaren Bevölkerungsgruppe geworden sind Klammer auf Bundesgerichtshof 18.09.1979 – römische Ziffer 6 Z R 1 4 0 Schrägstrich 7 8 Klammer zu. Gleiches gilt für „die in Deutschland lebenden Ausländer, partiell darunter insbesondere die Asylbewerber“ Klammer auf Bundesgerichtshof 08.08.2006 – 5 S t R 4 0 5 Schrägstrich 0 5 Klammer zu.

Eine Tat ist nach den Regelungen des Strafgesetzbuches immer dort begangen, wo ihr sogenannt Erfolg eingetreten ist. Bei einer im Ausland diskriminierenden Hetze über das Internet tritt der Erfolg, die Eignung zur Störung des öffentlichen Friedens, nach Auffassung des Bundesgerichtshofes auch in Deutschland ein, Paragraph Paragraph 130, 3, 9 Strafgesetzbuch.

Die öffentliche Leugnung des Holocaust in einem auf dem Video-Portal „Youtube“ veröffentlichten Videointerview ist nach Paragraph 130 Strafgesetzbuch strafbar, unabhängig davon, ob das Video gegebenenfalls im Ausland aufgenommen wurde Klammer auf Landgericht Regensburg 23.09.2013 – 4 N s 1 0 2 J s 1 4 1 0 Schrägstrich 2 0 0 9 Klammer zu.

Diskriminierende Äußerungen über „die Türken“ oder „die Muslime“ in öffentlichen Medien können ebenfalls die Straftatbestände der Volksverhetzung beziehungsweise Beleidigung erfüllen.

Der U N - Antirassismus-Ausschuss hat beispielsweise entschieden, dass die Äußerungen von Thilo Sarrazin über Migrantinnen und Migranten aus der Türkei und arabischen Ländern rassistisch und volksverhetzend im Sinne der U N - Antirassismuskonvention seien, und die Einstellung des Verfahrens durch die Staatsanwaltschaft scharf kritisiert Klammer auf U N - Antirassismus-Ausschuss, 04.04.2013 – C E R D Schrägstrich C Schrägstrich 8 2 Schrägstrich D Schrägstrich 4 8 Schrägstrich 2 0 1 0, Communication Nummer 4 8 Schrägstrich 2 0 1 0 Klammer zu.

Der Tatbestand der Volksverhetzung ist auch erfüllt, wenn durch eine Plakataktion im Internet schwarze Menschen als nutzlos, verachtenswert und minderwertig dargestellt werden Klammer auf Landgericht Freiburg Klammer auf Breisgau Klammer zu 26.07.2010 –

7 N s 4 6 0 J s 4 6 0 0 Schrägstrich 0 9, 7 N s 4 6 0 J s 4 6 0 0 Schrägstrich 0 9 A K 1 1 4
Schrägstrich 0 9, 7 N s 4 6 0 J s 4 6 0 0 Schrägstrich 0 9 A K 1 1 4 Schrägstrich 0 9
Klammer zu.

*Auch Hetze gegen Schwule oder Lesben kann als Hetze gegen „Angehörige des
homosexuellen Bevölkerungsteils“ den Straftatbestand der Volksverhetzung erfüllen. Nach
neuerer Rechtsprechungstendenz stellen frauenverachtende Beschimpfungen ebenso
Straftaten gegen eine abgrenzbare Personenmehrheit dar. Das Amtsgericht Düsseldorf
verurteilte den Betreiber eines Online-Männerforums in einer Bußgeldsache, weil er Frauen
als Personenmehrheit beleidigt hatte beziehungsweise entsprechende sexistische Einträge
auf der Webseite nicht gelöscht hatte Klammer auf Amtsgericht Düsseldorf, 18.01.2013 –
301 Ordnungswidrigkeit 80 J s 9 0 3 Schrägstrich 1 2 minus 3 5 3 Schrägstrich 1 2 Klammer
zu.*

Die willentliche und wiederholte Klammer auf beharrliche Klammer zu Verfolgung und
Belästigung einer Person durch diskriminierende und bedrohende E-Mails, Blogbeiträge oder
Postings auf deren Facebookseite kann den Straftatbestand der Nachstellung Klammer auf
Stalking, Paragraph 238 Strafgesetzbuch Klammer zu erfüllen. Zudem sollte die betroffene
Person beim Amtsgericht auf Grundlage des Gewaltschutzgesetzes Schutzanordnungen
gegen die stalkende Person erwirken.

Zivilrecht: Unterlassungen und Entschädigungsansprüche

Bei diskriminierenden Darstellungen und Angriffen im Internet, die das eigene
Persönlichkeitsrecht verletzen, kommen Beseitigungs- und Unterlassungs- sowie
Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche nach Paragraph Paragraph 823, 1004
Bürgerliches Gesetzbuch analog in Betracht. Diskriminierende Darstellungen in Medien, die
einen Straftatbestand erfüllen, stellen zugleich einen Verstoß gegen Paragraph 823 Absatz 2
Bürgerliches Gesetzbuch dar.

Bei öffentlich zugänglichen Äußerungen im Internet findet eine Abwägung zwischen dem
Persönlichkeitsrecht der Betroffenen einerseits und der Meinungsfreiheit gemäß Artikel 5
Absatz 1 Grundgesetz andererseits statt. Von der Meinungsfreiheit sind zum einen
Werturteile umfasst, also Aussagen, die Ausdruck eines subjektiven Empfindens sind
Klammer auf „Ich fühle mich durch Männer bedroht“ Klammer zu. Geschützt sind zum
anderen auch wahre Klammer auf also beweisbare Klammer zu Tatsachenbehauptungen.
Der Schutz der Meinungsfreiheit überschreitet die Grenze zur sogenannten Schmähkritik,
wenn es sich um Werturteile handelt, bei denen nicht die kritische Äußerung, sondern die
Herabsetzung der Person im Vordergrund steht.

*Die Bezeichnung einer Teilnehmerin eines Internetforums als „Schlampe“ ist auch dann
eine Beleidigung, wenn in dem Diskussionsforum Äußerungen mit beleidigendem Charakter
an der Tagesordnung sind Klammer auf Amtsgericht Rheinbach 12.02.96 – 2 D s 3 9 7
Schrägstrich 9 5 Klammer zu.*

Während die Geltendmachung von Beseitigungs- und Unterlassungsansprüchen gute
Erfolgsaussichten hat, sprechen die Gerichte eine Entschädigung in Geld bisher nur bei
schwerwiegenden Persönlichkeitsrechtsverletzungen zu. Das Bundesverfassungsgericht hat
mit einer Entscheidung aus dem Januar 2014 über eine Persönlichkeitsrechtsverletzung
einer Politikerin auf dem Online-Blog einer bekannten deutschen Tageszeitung jedoch

klargestellt, dass dem Persönlichkeitsrecht ein starkes Gewicht bei der Abwägung mit der Meinungsfreiheit zukommen muss.

Die Bezeichnung einer Politikerin, die für erotische Fotos für eine Zeitschrift posierte, als frustrierte und durchgeknallte Frau kann – abhängig vom Kontext – eine ehrverletzende Äußerung sein, die nicht mehr vom Grundrecht auf Meinungsfreiheit gedeckt ist. Die Beurteilungen treffen den innersten Intimbereich, ohne dass sie irgendeinen Tatsachenkern hätten und ohne Anknüpfungspunkt zum Verhalten der Betroffenen. Die Ablehnung eines Unterlassungs- und Entschädigungsanspruchs durch ein Gericht ist mit dem Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Beschwerdeführerin nicht vereinbar Klammer auf Bundesverfassungsgericht Beschluss vom 11.12.2013 – 1 B v R 1 9 4 Schrägstrich 1 3 Klammer zu.

Arbeitsplatz: Anspruch auf Schutz

Bei internetbezogenen Diskriminierungen im Kontext des Arbeitsverhältnisses besteht ein Anspruch gegenüber der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber auf Schutz. Im Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes kann es sich um eine Belästigung oder sexuelle Belästigung handeln. Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber muss bei Kenntnis eingreifen und arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen die diskriminierende Person ergreifen Klammer auf siehe dazu Abschnitt: Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu.

Äußerungen über den Dienstherrn im Internet, die diesen beleidigen und herabsetzen, können eine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung findet in diesem Fall seine Schranken in den Grundregeln des Arbeitsverhältnisses, insbesondere darf durch öffentliche Äußerungen des Beschäftigten nicht der Betriebsfrieden gestört werden Klammer auf Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein 4.11.1998 – 2 S a 3 3 0 Schrägstrich 9 8 Klammer zu.

Wer haftet?

Unstrittig ist, dass die tatsächliche Verfasserin beziehungsweise der tatsächliche Verfasser für ihren beziehungsweise seinen Beitrag haftet. Wenn zum Beispiel anonym Einträge in Internetforen hinterlassen werden, muss die betroffene Person sich direkt an die Blog-Betreiberin beziehungsweise den Blog-Betreiber oder Internetdiensteanbieterin beziehungsweise Internetdiensteanbieter Klammer auf Provider Klammer zu wenden. Webmasterinnen beziehungsweise Webmaster sind eigenverantwortlich für ihre Inhalte und müssen im Internet eine ladungsfähige Anschrift bekannt geben Klammer auf Impressumspflicht Klammer zu.

Die Diensteanbieterinnen beziehungsweise Diensteanbieter sind zunächst verpflichtet, staatlichen Stellen Auskunft über die Daten von Nutzerinnen beziehungsweise Nutzern herauszugeben, wenn das zur Strafverfolgung notwendig ist. Das Oberlandesgericht Dresden stellte im Zusammenhang mit persönlichkeitsverletzenden Äußerungen im Internet fest, dass unabhängig davon gegen die Blogbetreiberin beziehungsweise den Blogbetreiber ein Auskunftsanspruch von Privatpersonen über die Verfasserin beziehungsweise den Verfasser einer verletzenden Äußerung besteht:

„Stellt sich ein Kommentar in einem Blog als rechtswidriger Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Verletzten dar, unterliegt nämlich auch der Blogbetreiber ebenso

wie ein Hostprovider unter bestimmten Voraussetzungen, namentlich bei Verletzung von Prüfpflichten, der allgemeinen Störerhaftung Klammer auf Punkt Punkt Punkt Klammer zu“ Klammer auf Oberlandesgericht Dresden 08.02.2012 – 4 U 1 8 5 0 Schrägstrich 1 1 Klammer zu.

Darüber hinaus kann der Provider selbst als sogenannt Störer in beziehungsweise sogenannte Störer für das Verhalten Dritter haften. Der Bundesgerichtshof hat die Voraussetzungen der Hostproviderhaftung konkretisiert Klammer auf Bundesgerichtshof 25.10.2011 – römische Ziffer 6 Z R 9 3 Schrägstrich 1 0 Klammer zu: Ein Hostprovider ist nicht verpflichtet, die von den NutzerInnen beziehungsweise Nutzern ins Netz gestellten Beiträge vor der Veröffentlichung auf eventuelle Rechtsverletzungen zu überprüfen. Sie beziehungsweise er ist aber verantwortlich, sobald sie beziehungsweise er Kenntnis von der Rechtsverletzung erlangt. Weist eine Betroffene beziehungsweise ein Betroffener den Hostprovider auf eine Verletzung seines Persönlichkeitsrechts durch die Nutzerin beziehungsweise den Nutzer eines Blogs hin, kann der Hostprovider als Störer verpflichtet sein, zukünftig derartige Verletzungen zu verhindern.

Dazu muss erstens die oder der Betroffene den ehrverletzenden Eintrag beim Provider melden und zweitens der Hinweis so konkret formuliert sein, dass ein rechtlicher Verstoß ohne weitergehende juristische oder tatsächliche Prüfung bejaht werden kann. Die Blogbetreiberin beziehungsweise der Blogbetreiber ist also unter Schilderung der Diskriminierung zur Stellungnahme und Löschung des Eintrages aufzufordern, dabei soll eine Frist gesetzt werden. Unterbleibt eine Stellungnahme innerhalb der Frist, ist eine weitere Prüfung nicht erforderlich, der Eintrag muss gelöscht werden. Stellt die für den Blog verantwortliche Person dagegen die Beanstandung infrage und bringt dafür nachvollziehbare Argumente, muss der Provider der betroffenen Person diese Informationen mitteilen und gegebenenfalls weitere Nachweise für die Diskriminierung anfordern.

Wenn die Daten der diskriminierenden Person bekannt sind, kann gegen diese auch noch direkt vorgegangen werden.

Immer dann, wenn die diskriminierende Person oder der Provider sein Schrägstrich ihr Verhalten nach Aufforderung nicht freiwillig und unverzüglich ändert, sollte aus Beschleunigungsgründen und um Prozesskosten zu sparen, zunächst eine außergerichtliche Unterlassungsaufforderung an diese geschickt werden Klammer auf siehe dazu das Musterschreiben „Unterlassungserklärung“ im Anhang Klammer zu.

Verstoß gegen den Jugendmedienschutz-Staatsvertrag

Verstöße gegen den Jugendschutzstaatsvertrag können zu strafrechtlicher Verfolgung durch die Staatsanwaltschaften führen oder von den Landesmedienanstalten durch Ahndung als Ordnungswidrigkeiten sanktioniert werden. Regelungsziel ist sowohl der Schutz von Kindern und Jugendlichen als auch von Erwachsenen vor Angeboten in Telemedien, die die Menschenwürde oder sonstige durch das Strafgesetzbuch geschützte Rechtsgüter verletzen Klammer auf vergleiche Paragraf Paragraf 1, 2 Absatz 1 Jugendmedienschutz-Staatsvertrag Klammer zu. Diskriminierende Inhalte, die dagegen verstoßen, können also bei der Polizei oder den Landesmedienanstalten Klammer auf Kommission für Jugendmedienschutz Klammer zu angezeigt werden. Ein Antrag auf ein Verfahren der Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien kann nicht durch Privatpersonen erfolgen. Diese können sich jedoch an antragsberechtigte Stellen mit einem konkreten Hinweis wenden, dazu zählen die örtlichen Jugendämter sowie alle Behörden und anerkannten Träger der freien Jugendhilfe.

Beschwerden bei Internetanbietern

Immer mehr Internetplattformen besitzen eigene Richtlinien zu der Frage, welches Verhalten unerwünscht ist. So lautet die Selbstverpflichtung von Facebook gegen Hassreden:

„Facebook erlaubt keine Hassbotschaften, Klammer auf Punkt Punkt Punkt Klammer zu erlauben wir es einzelnen Personen oder Gruppen nicht, andere aufgrund ihrer Rasse, Volkszugehörigkeit, nationalen Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung, Behinderung, ihres Gesundheitszustands oder Geschlechts anzugreifen.“ Wie effektiv und mit welchen Mitteln die Anbieterinnen beziehungsweise der Anbieter gegen gemeldete Inhalte vorgehen, ist unterschiedlich. Die Webseite der Anti-Defamation League gibt einen Überblick über die Richtlinien und Beschwerdemöglichkeiten bekannter Internetanbieterinnen beziehungsweise Internetanbieter bei „hate speech“: [h t t p doppelpunkt släsch släsch w w w punkt a d l punkt o r g släsch combating minus hate släsch Cyber minus safety släsch c släsch cyber minus safety minus action minus guide punkt h t m l raute punkt U u Z 0 u f Y w c y 4](http://doppelpunkt.slaes.ch/w/w/w/punkt.a.d.l/punkt.org/slaesch/combating-minus-hate/slaesch/Cyber-minus-safety/slaesch/c/slaesch/cyber-minus-safety-minus-action-minus-guide/punkt.h.t.m.l/raute/punkt.U.u.Z.0.u.f.Y.w.c.y.4).

Eine Online-Beschwerde können Sie auch bei der Internet-Beschwerdestelle, einem gemeinsamen Projekt der Freiwilligen Selbstkontrolle Multimedia-Diensteanbieter und des Verbandes der deutschen Internetwirtschaft, melden: [w w w punkt internet minus beschwerdestelle punkt de](http://www.punkt.internet-minus.beschwerdestelle.punkt.de).

Diskriminierende Darstellungen in der Werbung

Strafrecht – gegen sexistische und rassistische Darstellungen

Gegen sexistische Werbung konnte mit dem Strafrecht bisher nicht vorgegangen werden. Das Landgericht Hamburg hatte 1979 Klagen gegen sexistische Werbung in einer großen Zeitschrift abgelehnt und damit begründet, dass Frauen nicht kollektiv beleidigungsfähig seien Klammer auf Landgericht Hamburg 26.07.1978 – 7 4 O 2 3 5 Schrägstrich 7 8 Klammer zu.

Es scheint sich jedoch ein Wandel in der öffentlichen Wahrnehmung sexistischer Darstellungen in der Presse und im Internet abzuzeichnen Klammer auf siehe oben Abschnitt: Diskriminierungsschutz im Strafrecht Klammer zu, der auch auf diskriminierende Werbung übertragen werden kann. Eine Strafanzeige und ein Strafantrag wegen Beleidigung können also bei frauenverachtender Werbung durchaus sinnvoll sein.

Rassistische Werbung kann den Straftatbestand der Beleidigung erfüllen, da hier der Kollektiv-Bezug durch die Gerichte bereits bejaht wurde. Allerdings muss der verantwortlichen Person oder dem Unternehmen vorsätzlich rassistisch beleidigendes Handeln nachgewiesen werden. Hier muss im Einzelfall gut argumentiert werden, dass es sich ganz offensichtlich um eine rassistische Darstellung handelt; dann lässt sich erschließen, dass die verantwortliche Seite zumindest mit bedingtem Vorsatz gehandelt hat.

Zivilrecht

Eine Klage auf Beseitigung, Unterlassung und Entschädigung kommt nur in Betracht, wenn eine konkrete Einzelperson gegen ihren Willen auf eine Art und Weise zu Werbezwecken dargestellt wird, die ihr Persönlichkeitsrecht verletzt, zum Beispiel im Zusammenhang mit einem sexistischen Werbespruch.

Verstoß gegen das Wettbewerbsgesetz

Das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb schützt Mitbewerberinnen beziehungsweise Mitbewerber sowie Verbraucherinnen beziehungsweise Verbraucher und sonstige

Marktteilnehmerinnen beziehungsweise Marktteilnehmer vor unlauteren geschäftlichen Handlungen, dazu zählt auch Werbung. Mit dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb können Unterlassungs-, Beseitigungs-, aber auch Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden. Verbraucherinnen beziehungsweise Verbraucher haben keine eigenen Ansprüche aus dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, sie können sich aber an einen der Verbraucherschutzverbände wenden und dort beschweren. Der Verbraucherschutzverband kann dann Ansprüche gegen das Unternehmen im Wege einer Abmahnung oder eines gerichtlichen Vorgehens durchsetzen. Eine Beschwerde über Wettbewerbsverstöße kann auch bei der Beschwerdestelle der Wettbewerbszentrale erfolgen, der größten bundesweit und grenzüberschreitend tätigen Selbstkontrollinstitution zur Durchsetzung des Rechts gegen den unlauteren Wettbewerb.

Der Bundesgerichtshof entschied, dass der Vertrieb von Likörfäschchen mit Etiketten, auf denen die Bezeichnungen „Busengrapscher“ beziehungsweise „Schlüpferstürmer“ mit sexuell anzüglichen Bilddarstellungen von Frauen verbunden sind, gegen Paragraph 1 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb verstößt, weil dadurch der – diskriminierende und die Menschenwürde verletzende – Eindruck der sexuellen Verfügbarkeit der Frau als mögliche Folge des Genusses des angepriesenen alkoholischen Getränks vermittelt wird Klammer auf Bundesgerichtshof 18.05.1995 – römische Ziffer 1 Z R 9 1 Schrägstrich 9 3 – Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen 1 3 0, 5 minus 1 2 Klammer zu.

Patentrecht – Markengesetz

Darstellungen, die diskriminierende Bedeutungen haben, können wegen Verstoßes gegen die guten Sitten der Eintragung einer Marke in das Markenregister gemäß Paragraph 8 Absatz 2 Nummer 5 Marken Gesetz entgegenstehen. Ein Einspruch gegen ein Patent kann innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Veröffentlichung der Erteilung eines deutschen Patents beziehungsweise neun Monaten nach Bekanntmachung des Hinweises auf Erteilung eines europäischen Patents von jedermann beim betreffenden Patentamt eingelegt werden. Die Gründe, auf die der Einspruch gestützt werden soll, müssen innerhalb der Einspruchsfrist vorgebracht und durch Tatsachen belegt werden.

Bei der Prüfung der Voraussetzungen des Paragraph 8 Absatz 2 Nummer 5 Marken Gesetz darf nach Auffassung des Bundespatentgerichtes zwar nicht unberücksichtigt bleiben, dass die maßgebliche Auffassung die Verbraucherinnen beziehungsweise der Verbraucher von einer fortschreitenden Liberalisierung der Anschauungen über Sitte und Moral geprägt ist. Dies betrifft aber nicht politisch diffamierende, rassistische oder frauenverachtende Äußerungen; diese verstoßen vielmehr gegen die guten Sitten Klammer auf Bundespatentgericht München 03.03.2011 – 2 7 W Klammer auf pat Klammer zu 5 5 4 Schrägstrich 1 0 Klammer zu.

Einen Verstoß gegen das Markengesetz nahm das Patentgericht zum Beispiel bei der Marke „Schenkelspreizer“ an Klammer auf Bundespatentgericht München 26.11.1997 – 26 W Klammer auf pat Klammer zu 1 0 7 Schrägstrich 9 7 Klammer zu. Auch der Markenbezeichnung „r c q t“ Klammer auf Abkürzung für reconquista Klammer zu verweigerte das Patentgericht wegen ihres islamfeindlichen Hintergrundes die Patenteintragung Klammer auf Bundespatentgericht München 03.03.2011 – 2 7 W Klammer auf pat Klammer zu 5 5 4 Schrägstrich 1 0 Klammer zu.

Beschwerde beim Werberat

Der deutsche Werberat ist eine Institution der Selbstkontrolle der Werbewirtschaft und der Medien. Jede Person kann beim Werberat telefonisch, schriftlich, per E-Mail oder Online-Beschwerdeformular Beschwerde gegen diskriminierende Werbung einlegen. Anonyme Beschwerden werden nicht behandelt, der Name der beschwerdeführenden Person wird aber vertraulich behandelt. Ist die Beschwerdeführerin beziehungsweise der Beschwerdeführer hingegen eine Organisation, Institution oder Behörde, kann ihr beziehungsweise sein Name den anderen Verfahrensbeteiligten genannt werden, sofern die Beschwerdeführerin beziehungsweise der Beschwerdeführer nicht ausdrücklich eine vertrauliche Behandlung verlangt. Das Verfahren vor dem Deutschen Werberat ist kostenfrei.

Das betroffene Unternehmen erhält zunächst Gelegenheit zur Gegenäußerung. Überzeugt dessen Darstellung nicht und wird die Werbemaßnahme weiterhin unverändert geschaltet beziehungsweise veröffentlicht, so entscheidet ein Gremium aus Mitgliedern der Werbewirtschaft, Medien und Werbeagenturen. Stimmt eine Mehrheit für eine Beanstandung, wird das Unternehmen unterrichtet und zur Änderung oder Einstellung der betroffenen Werbung aufgefordert. Geschieht dies nicht, wird es öffentlich für die Werbeaktivität gerügt. Die Medien werden dann über den Sachverhalt per Pressemeldung unter Nennung des Unternehmens samt Ortsangabe informiert. Mit der öffentlichen Rüge verbunden ist der Appell an die Medien, die Werbemaßnahme nicht mehr zu schalten.

Einen Überblick über das Verfahren und die Rügen des Werberates sowie ein Beschwerdeformular erhält man auf der Webseite des Werberats: <http://www.doppelstueck.de/stueck/beschwerdeformular>.

Anhang – Formblätter, Mustertexte für Beschwerde- und Klageverfahren

Wie läuft eine Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ab? Wie erstelle ich ein Gedächtnisprotokoll? Wie erhebe ich eine Dienstaufsichtsbeschwerde? Der folgende Anhang bietet Muster und Vorlagen, um ein Vorgehen gegen Diskriminierung zu erleichtern. Denn oft scheitern rechtliche Schritte daran, dass Formalitäten nicht eingehalten wurden. Sämtliche Formulare und Vorlagen können Sie unter [www.antidiskriminierungsstelle.de](#) herunterladen.

Die Formulare werden darüber hinaus auch zum direkten Bearbeiten an Ihrem Computer angeboten. Bitte beachten Sie die jeweiligen Ausfüllhinweise dazu.

Ablauf einer Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

- **Fristen beachten**

Außergerichtliche Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen Klammer auf Ansprüche nach Paragraf Paragraf 15, 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Klammer zu: innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis der Diskriminierung

Bei anderen Ansprüchen Klammer auf zum Beispiel Beseitigungs- Schrägstrich Unterlassungsansprüche oder Ansprüche auf Gleichstellung Klammer zu: drei Jahre, Paragraf 195 Bürgerliches Gesetzbuch

- Gegebenenfalls Durchführung eines Schlichtungsverfahrens je nach Bundesland, siehe Paragraf 15 a Einführungsgesetz zur Zivilprozessordnung
- Bei Klagen vor dem Arbeitsgericht: Klageeinreichung drei Monate nach Geltendmachung der Ansprüche, Paragraf 61 b Arbeitsgerichtsgesetz
- Im Falle einer Kündigung Klammer auf auch bei Änderungskündigung Klammer zu: innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage gemäß Paragraf 4 Kündigungsschutzgesetz beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen, damit das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst beziehungsweise die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht wirksam wird.
- Klageeinreichung beim Amts- oder Landgericht bei Ansprüchen nach Paragraf 21 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz bis spätestens drei Jahre nach Geltendmachung Klammer auf Verjährungsfrist Klammer zu
- Schriftliches Vorverfahren: Klageerwiderung Schrägstrich Replik
- Güteverhandlung: endet häufig mit Vergleich, dann Verfahren beendet
- Hauptverhandlung; gegebenenfalls Beweisaufnahme
- Urteil
- Berufung Schrägstrich Revision

Gedächtnisprotokoll

Ein Gedächtnisprotokoll ist hilfreich für spätere Beratungen oder Verfahren. Es sollte möglichst Fakten und keine persönlichen Vermutungen enthalten.

Wo ist der Vorfall passiert?

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Wann ist der Vorfall passiert?

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Wer hat diskriminiert?

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Was genau ist geschehen? Bitte notieren Sie so detailliert wie möglich in zeitlicher Abfolge das Geschehen.

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Woran kann man die Diskriminierung festmachen?

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Wer war noch beteiligt? Wer kann das Geschehen bezeugen?

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Welche Indizien Schrägstrich Beweise gibt es?

Klammer auf Hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Ausfüllhinweise zum Musterschreiben einer Beschwerde gemäß Paragraf 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Beschreibung des Vorfalls:

Beschreiben Sie genau, was passiert ist.

Von wem wurden Sie diskriminiert?

Wo ist der Vorfall passiert?

Wie endete der Konflikt?

Wann haben Sie von einer diskriminierenden Entscheidung Kenntnis erlangt?

Versuchen Sie Fakten, keine persönlichen Vermutungen wiederzugeben.

Was denken Sie, warum Sie diskriminiert wurden?

Sie können auch mehrere Gründe nennen:

Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, rassistische Gründe, Sprache, Religion, Weltanschauung. Oder wurden Sie benachteiligt, weil zum Beispiel Ihr Kind eine Behinderung oder Ihre Partnerin beziehungsweise Ihr Partner einen Migrationshintergrund hat?

Welchen Nachteil haben Sie erlitten: Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Belästigung?

Wer war beteiligt, wer ist Zeugin beziehungsweise Zeuge?

Welche Beweise Schrägstrich Indizien für eine Diskriminierung liegen Ihnen beziehungsweise anderen Personen oder Stellen vor?

Folgende weiteren Ansprechpersonen: gegebenenfalls Vorgesetzte, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsrat ...

Mit einem klärenden Gespräch mit Klammer auf Name diskriminierende Kollegin beziehungsweise diskriminierender Kollege, Arbeitsgeberin beziehungsweise Arbeitsgeber Klammer zu bin ich Schrägstrich bin ich nicht einverstanden. Klammer auf Bitte streichen Sie die nicht passende Passage! Klammer zu

Abhilfe: Konkret verlange ich ...

zum Beispiel Unterlassung einer Belästigung Schrägstrich Entschuldigung Schrägstrich Abmahnung Schrägstrich Versetzung der belästigenden Person Schrägstrich Durchführung einer Schulung Schrägstrich Rücknahme einer Abmahnung Schrägstrich Versetzung Schrägstrich Kündigung Schrägstrich gleiche Bezahlung

Klammer auf hier Absender angeben Klammer zu

Datum:

Klammer auf hier Datum angeben Klammer zu

An die zuständige Beschwerdestelle

Klammer auf hier Adressen der Beschwerdestelle angeben Klammer zu

Aktenzeichen:

Klammer auf hier Aktenzeichen angeben Klammer zu

Beschwerde nach Paragraph 13 A G G

Sehr geehrte Mitglieder der Beschwerdestelle,

im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer auf A G G Klammer zu fühle ich mich diskriminiert und möchte von meinem Recht auf Beschwerde gemäß Paragraph 13 Absatz 1 A G G Gebrauch machen.

Den Sachverhalt schildere ich in der Anlage.

An folgende weitere Ansprechpersonen habe ich mich bereits gewendet:

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Bitte behandeln Sie meine Beschwerde vertraulich. Darüber hinaus bitte ich um Unterstützung bei der Wahrung meines Rechts, wegen dieser Beschwerde keine Nachteile zu erleiden Klammer auf Paragraph 16 A G G Klammer zu.

Bitte informieren Sie die zuständigen Stellen Schrägstrich Personen, um die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung zu treffen Klammer auf Paragraph 12 A G G Klammer zu.

Mit einem klärenden Gespräch mit **Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu** und **Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu** bin ich einverstanden Schrägstrich bin ich nicht einverstanden.

Ich wende mich an Sie mit der Bitte um schnellstmögliche Prüfung meiner Beschwerde und Mitteilung des Ergebnisses.

Des Weiteren bitte ich um Abhilfe. Konkret verlange ich **Klammer auf Hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu**

Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche wegen der erfolgten Benachteiligung gemäß Paragraf 15 Absatz 1 und 2 A G G geltend zu machen behalte ich mir vor.

Ich bitte um Prüfung meiner Beschwerde und Mitteilung innerhalb der nächsten zwei Wochen. Für den Fall, dass die Prüfung länger dauert, bitte ich um eine Zwischennachricht.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Ausfüllhinweise zum Muster „Abhilfe und außergerichtliche Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen gegenüber Arbeitgebenden nach Paragraf 15 Absatz. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“

Achtung: Geltendmachung innerhalb von zwei Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung, es sei denn, es wurde tarifvertraglich eine längere Frist vereinbart.

Beschreibung der Diskriminierung:

Von wem wurden Sie diskriminiert **Klammer auf Arbeitgeberseite oder von einer Kollegin beziehungsweise einem Kollegen oder Dritte Klammer zu?**

Wo ist der Vorfall passiert?

Wie endete der Konflikt? Geben Sie Fakten, keine persönlichen Vermutungen wieder.

Wann haben Sie von einer diskriminierenden Entscheidung Kenntnis erlangt?

Was denken Sie, warum Sie diskriminiert wurden? Sie können auch mehrere Gründe nennen:

Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, rassistische Gründe, Sprache, Religion, Weltanschauung. Oder wurden Sie benachteiligt, weil zum Beispiel Ihr Kind eine Behinderung oder Ihre Partnerin beziehungsweise Ihr Partner einen Migrationshintergrund hat?

Wer war beteiligt, wer ist Zeuge beziehungsweise Zeugin?

Welche Beweise Schrägstrich Indizien für eine Diskriminierung liegen Ihnen bzw. anderen

Personen Schrägstrich Stellen vor?

Welchen Nachteil haben Sie erlitten Klammer auf Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Belästigung Klammer zu?

Entstandene Schäden:

Materielle Schäden Klammer auf Vermögensschäden Klammer zu: zum Beispiel
Bewerbungskosten, entgangener Arbeitslohn, Arztkosten, Fahrtkosten zu Beratungsstellen

Immaterielle Schäden Klammer auf Entschädigung Klammer zu: Klammer auf schwere
Klammer zu Verletzung der Persönlichkeitsrechte

Zum Begriff der materiellen und immateriellen Schäden siehe Abschnitt Ansprüche und Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und Abschnitt Zivilrechtliche Ansprüche – einschließlich arbeitsrechtlicher jenseits des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Geben Sie zur Sicherheit immer eine ungefähre Schadensersatz- beziehungsweise Entschädigungshöhe an. In neueren Entscheidungen verlangten Gerichte für eine Fristwahrung, dass die ungefähren Höhen des materiellen und immateriellen Schadens angegeben werden. Lassen Sie sich hinsichtlich der Höhe gegebenenfalls anwaltlich beraten. Beachten Sie, dass gemäß Paragraph 15 Absatz 2 Seite 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Falle einer Nichteinstellung die Entschädigung drei Monatsgehälter nicht übersteigen darf, wenn die oder der Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Formulierungen zur Geltendmachung von Forderungen nach Paragraf 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer auf A G G Klammer zu

Sehr geehrte Damen und Herren,
im Zusammenhang mit Klammer auf zutreffendes bitte ankreuzen Klammer zu
Klammer auf hier Feld zum ankreuzen Klammer zu meiner Bewerbung
Klammer auf hier Feld zum ankreuzen Klammer zu meinem

Beschäftigungsverhältnis.

wurde ich im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes benachteiligt.

Den Sachverhalt schildere ich in der Anlage.

Vorliegend mache ich deshalb fristwährend geltend

Klammer auf Fußnote 1 Mögliche Ansprüche wegen einer Diskriminierung sind Schadensersatz und Entschädigung Klammer auf siehe Ausfüllhinweise zum Musterschreiben sowie Abschnitt Ansprüche – was kann ich verlangen oder selbst unternehmen? Klammer zu. Übernehmen Sie aus dem Muster nur die Ansprüche, die Sie in Ihrem konkreten Fall geltend machen wollen, und streichen Sie die übrigen. Nach Zugang dieses Schreibens bei der Gegenseite haben Sie maximal 3 Monate Zeit, um Ihre Ansprüche vor dem Arbeitsgericht einzuklagen, Paragraf 61 b Arbeitsgerichtsgesetz. Klammer zu

Klammer auf zutreffendes bitte ankreuzen Klammer zu:

Klammer auf hier Feld zum ankreuzen Klammer zu Die Zahlung einer Entschädigung aus Paragraf 15 Absatz 2 A G G in angemessener Höhe, mindestens in Höhe von Klammer auf hier Bereich zum Betrag eintragen Klammer zu Euro

Klammer auf Fußnote 2 Geben Sie immer eine Untergrenze für die Entschädigung an. Die Höhe der Entschädigung insgesamt hängt von vielen Faktoren ab, unter anderem von der Schwere, Art und Dauer des Verstoßes, der Folgen für Sie sowie den Wiedergutmachungsbemühungen des Arbeitgebers. Daher empfiehlt sich eine anwaltliche Beratung zur Angabe der Mindestsumme der Entschädigung. Klammer zu

Im Streitfall beabsichtige ich, die Höhe in das Ermessen des Gerichts zu stellen.

Klammer auf hier Feld zum ankreuzen Klammer zu Schadensersatz für Vermögensschäden aus Paragraf 15 Absatz 1 A G G.

Mir sind bislang folgende Vermögensschäden nach Paragraf 15 Absatz 1 Satz 1 A G G entstanden:

Klammer auf hier Bereich für Angaben und Höhe

Klammer auf Fußnote 3 Soweit bekannt, tragen Sie bitte hier den Schadensbetrag ein. Selbst wenn der genaue Betrag noch nicht bekannt ist, geben Sie zur Sicherheit immer eine ungefähre Höhe des entstandenen Schadens an. Klammer zu

Klammer zu

Sollten sich noch weitere Schäden ergeben, werde ich Sie davon in Kenntnis setzen.

Dabei ersuche ich Sie um eine vertrauliche Behandlung des Falls und weise auf die Wahrung meines Rechts hin, wegen dieser Beschwerde keine Nachteile zu erleiden Klammer auf Paragraf 16 A G G Klammer zu. Darüber hinaus weise ich darauf hin, dass Sie nach Paragraf 12 Absatz 1 und 3 A G G verpflichtet sind, Maßnahmen zum Schutz vor weiteren Benachteiligungen zu ergreifen.

Zudem bitte ich um Bestätigung des Eingangs meines Schreibens. Ich erwarte Ihre Rückäußerung bis spätestens zum Klammer auf hier Datum angeben Klammer zu.

Mit freundlichen Grüßen.

Klammer auf hier Bereich zum unterschreiben Klammer zu

Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Außergerichtliche Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen gegenüber einem Vertragspartner gemäß Paragraf 21 Absatz 5 A G G “

Achtung: Geltendmachung innerhalb von zwei Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung. Die Ansprüche können grundsätzlich auch mündlich geltend gemacht werden. Aus Beweisgründen ist aber dringend eine schriftliche Geltendmachung zu empfehlen.

Handlung: Bei welcher Handlung wurden Sie diskriminiert?

Zum Beispiel beim Besuch eines Lokals Schrägstrich eines Fitness-Studios Schrägstrich der Anmietung einer Wohnung Schrägstrich beim Abschluss einer privaten Krankenversicherung et cetera.

Beschreibung der Diskriminierung:

Von wem wurden Sie diskriminiert Klammer auf Name der Mitarbeiterin beziehungsweise des Mitarbeiters, wenn bekannt Klammer zu?

Wo ist der Vorfall passiert?

Wie endete der Konflikt?

Geben Sie Fakten, keine persönlichen Vermutungen wieder.

Wann haben Sie von der Diskriminierung Kenntnis erlangt?

Was denken Sie, warum Sie diskriminiert wurden?

Sie können auch mehrere Gründe nennen:

Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, rassistische Gründe, Sprache, Religion, Alter

Wer war beteiligt, wer ist Zeugin beziehungsweise Zeuge?

Welche Beweise Schrägstrich Indizien für eine Diskriminierung liegen Ihnen beziehungsweise anderen Personen Schrägstrich Stellen vor?

Welchen Nachteil haben Sie erlitten?

Entstandene Schäden:

Materielle Schäden Klammer auf Vermögensschäden Klammer zu: zum Beispiel Bewerbungskosten, entgangener Arbeitslohn, Arztkosten, Fahrtkosten zu Beratungsstellen

Immaterielle Schäden Klammer auf Entschädigung Klammer zu: Klammer auf schwere Klammer zu Verletzung der Persönlichkeitsrechte

Zum Begriff der materiellen und immateriellen Schäden siehe Abschnitt

Anspruchsvoraussetzungen für Schadensersatz und Entschädigung und Abschnitt Zivilrechtliche Ansprüche – einschließlich arbeitsrechtlicher – jenseits des A G G.

Geben Sie zur Sicherheit immer eine ungefähre Schadensersatz- beziehungsweise Entschädigungshöhe an. In neueren Entscheidungen verlangten Gerichte für eine Fristwahrung, dass die ungefähren Höhen des materiellen und immateriellen Schadens angegeben werden. Lassen Sie sich hinsichtlich der Höhe gegebenenfalls anwaltlich beraten.

Formulierungen zur Geltendmachung von Forderungen gemäß Paragraf 21 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Klammer auf A G G Klammer zu

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich wurde im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes benachteiligt.

Vorliegend mache ich deshalb fristwährend geltend Klammer auf *Fußnote 1 Mögliche Ansprüche wegen einer Diskriminierung sind Schadensersatz, Entschädigung und Maßnahmen zur Beseitigung andauernder Diskriminierungen Klammer auf siehe Ausfüllhinweise zum Musterschreiben sowie Abschnitt Ansprüche – was kann ich verlangen?. Übernehmen Sie aus dem Muster nur die Ansprüche, die Sie in Ihrem konkreten Fall geltend machen wollen, und streichen Sie die übrigen. Klammer zu.*

Klammer auf zutreffendes bitte ankreuzen Klammer zu :

Klammer auf hier Feld zum ankreuzen Klammer zu die Zahlung einer Entschädigung aus Paragraf 21 Absatz 2 A G G in angemessener Höhe, mindestens in Höhe von Klammer auf hier Bereich zum Betrag eintragen Klammer zu Euro

Klammer auf Fußnote 2 Geben Sie immer eine Untergrenze für die Entschädigung an. Die Höhe der Entschädigung insgesamt hängt von vielen Faktoren ab, unter anderem von der Schwere, Art und Dauer des Verstoßes, der Folgen für Sie sowie den Wiedergutmachungsbemühungen des Arbeitgebers. Daher empfiehlt sich eine anwaltliche Beratung zur Angabe der Mindestsumme der Entschädigung. Klammer zu

Im Streitfall beabsichtige ich, die Höhe in das Ermessen des Gerichts zu stellen.

Klammer auf hier Feld zum ankreuzen Klammer zu Schadensersatz für Vermögensschäden aus Paragraf 21 Absatz 2 A G G.

Mir sind bislang folgende Vermögensschäden gem. Paragraf 21 Absatz 2 Satz 1 A G G entstanden:

Klammer auf Fußnote 3 Zum Beispiel höhere Mietkosten bei Anmietung von Ersatzwohnung oder sonstige Mehrkosten, die durch den notwendigen Abschluss eines anderen Vertrags zustande gekommen sind. Klammer zu

Klammer auf hier Bereich für Angaben und Höhe

Klammer auf Fußnote 4 Soweit bekannt, tragen Sie bitte hier den Schadensbetrag ein. Selbst wenn der genaue Betrag noch nicht bekannt ist, geben Sie zur Sicherheit immer eine ungefähre Höhe des entstandenen Schadens an. Klammer zu

Klammer zu

Sollten sich noch weitere Schäden ergeben, werde ich Sie davon in Kenntnis setzen.

Klammer auf hier Feld zum ankreuzen Klammer zu Beseitigung andauernder und Unterlassung weiterer Beeinträchtigungen.

Den Sachverhalt schildere ich in der Anlage.

Zudem bitte ich um Bestätigung des Eingangs meines Schreibens.

Mit freundlichen Grüßen

Klammer auf hier Bereich zum unterschreiben Klammer zu

Ausfüllhinweise zum Formular zum Erfassen von Mobbing-Handlungen

Unter Mobbing sind negative Handlungen zu verstehen, die über einen längeren Zeitraum erfolgen, das heißt über mindestens ein halbes Jahr und mindestens einmal pro Woche. Ziel der Mobbing-Handlung ist es, die betroffene Person zu unterdrücken und aus dem Arbeitsumfeld auszugrenzen. Mobbing kann sich unter anderem in verbalen, nonverbalen oder tätlichen Handlungen zeigen. Für das gerichtliche Vorgehen gegen Mobbing-Handlungen ist es notwendig, Dauer und Häufigkeit der einzelnen Mobbing-Handlungen belegen zu können. Daher ist es sinnvoll, die Mobbing-Handlungen zu erfassen.

Wenn Sie Mobbing-Handlungen dokumentieren, sollten Sie Folgendes beachten:

- **Mobbing-Handlung:** Wichtig ist es jede einzelne Handlung zu erfassen, die Sie als Mobbing erleben.
- **Zeitpunkt:** Sie sollten nach Möglichkeit genau erfassen, zu welcher Uhrzeit und an welchem Datum die jeweilige Mobbing-Handlung stattgefunden hat.
- **Ort:** Sie sollten nach Möglichkeit benennen, wo am Arbeitsplatz die Mobbing-Handlung stattgefunden hat Klammer auf Büro, Kantine, Weg zur Arbeit Klammer zu.
- **Beteiligte Personen:** Alle Personen, die an der Mobbing-Handlung beteiligt waren, sollten namentlich erfasst werden.
- **Zeugen:** Sofern einzelne Personen die Mobbing-Handlung beobachtet haben, sollte Sie diese als Zeugen benennen.
- **Folgen:** Wichtig ist es auch, dass Sie notieren, wie es Ihnen nach der Mobbing-Handlung ging. Hatten Sie konkrete gesundheitliche Beeinträchtigungen? Die Erfassung gesundheitlicher Beeinträchtigungen ist für die Bemessung des Schmerzensgelds relevant.

Hilfreich kann es sein zeitnah einen Arzt beziehungsweise eine Ärztin aufzusuchen, die eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes dokumentiert. Auf diese Weise lässt sich gegebenenfalls ein Zusammenhang zur Mobbing-Handlung herstellen.

Hier steht eine Tabelle mit folgendem Inhalt:

Mobbing-Handlung

Verbreitung von Gerüchten

Systematisches Vorenthalten von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen

Verweigerung von studien- oder arbeits-relevanten Kontakten, Ausschluss aus Gesprächen

Zuweisung sinnloser, kränkender, unlösbarer oder gar keiner Aufgaben

Beleidigungen, verletzend und demütigende Behandlung

Bedrohungen, Nötigungen, Demütigungen vor anderen

Absichtliches Herbeiführen von Stress

Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt

Wann?
Wo genau?
Durch wen?
Zeugen?
Folgen?

Tabelle Ende

Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Beschwerde über Beratung im Jobcenter“

Dieses Muster dient der Beschwerde über eine benachteiligende Behandlung bei Beratungsgesprächen oder sonstigen Terminen im Jobcenter. Falls Widerspruch gegen einen Bescheid eingelegt werden soll, können Sie das „Muster gegen behördliche Entscheidungen“ nutzen.

Neben einem direkten Anschreiben an die Leitung des örtlichen Jobcenters ist die Beschwerde über das Kundenreaktionsmanagement der Bundesagentur für Arbeit möglich. Ein Online-Formular dafür findet sich hier:

<http://doppelpunkt.slaesch.slaesch.w.w.w/Punkt.arbeitsagentur/Punkt.de.slaesch.n.n.Unterstrich.2.7.1.6.4.slaesch.zentraler.minus.Content.slaesch.Kontaktformular.slaesch.IhreMeinung/Punkt.h.t.m.l>

Beschreibung des Vorfalls:

Beschreiben Sie genau, was passiert ist.

Von wem wurden Sie diskriminiert?

Wo ist der Vorfall passiert?

Wie endete der Konflikt?

Was denken Sie, warum Sie diskriminiert wurden? Sie können auch mehrere Gründe nennen:

Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, rassistische Gründe, Sprache, Religion, Weltanschauung. Oder wurden Sie benachteiligt, weil zum Beispiel Ihr Kind eine Behinderung oder Ihre Partnerin beziehungsweise Ihr Partner einen Migrationshintergrund hat?

Wer war beteiligt, wer ist Zeugin beziehungsweise Zeuge?

Oder geht die Diskriminierung aus einem Dokument Schrägstrich Schreiben der Behörde hervor?

Weitere Ansprechpersonen: zum Beispiel Gleichstellungsbeauftragte, Kundenreaktionsmanagement der Bundesagentur für Arbeit

Abhilfe: Konkrete Wünsche äußern, zum Beispiel: die Unterlassung der Belästigung Schrägstrich eine Entschuldigung Schrägstrich eine Abmahnung Schrägstrich Versetzung der belästigenden Person Schrägstrich die Durchführung einer Schulung Schrägstrich die Zuweisung einer anderen Ansprechperson

Anlage:

Gegebenenfalls schriftliche Stellungnahme der Begleitperson Klammer auf Beistand Klammer zu, die beim Gespräch anwesend war.

Klammer auf hier Bereich für Absender Klammer zu

Datum:

Klammer auf hier Datum angeben Klammer zu

An die Leitung des Jobcenters

Klammer auf hier Adresse angeben Klammer zu

Aktenzeichen:

Klammer auf hier Aktenzeichen angeben Klammer zu

Beschwerde über die Beratung im Jobcenter am Klammer auf hier Datum angeben Klammer zu mit Frau Schrägstrich Herrn Klammer auf hier Namen angeben Klammer zu

Sehr geehrte, sehr geehrter Klammer auf hier Namen angeben Klammer zu

ich fühle mich diskriminiert im Sinne des sozialrechtlichen Benachteiligungsverbotes Klammer auf Paragraf 33 c Sozialgesetzbuch Klammer auf S G B Klammer zu römische Ziffer 1 oder Paragraf 19 a Sozialgesetzbuch römische Ziffer 4 Klammer zu und möchte von meinem Recht auf Beschwerde Gebrauch machen.

Die Beschreibung des Vorfalles sende ich als Anlage.

Ich habe mich bereits an folgende weitere Ansprechpersonen gewendet:

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Mit einem klärenden Gespräch mit Frau Schrägstrich Herrn Klammer auf hier Namen angeben Klammer zu bin ich Schrägstrich bin ich nicht einverstanden.

Bitte prüfen und entscheiden Sie über meine Beschwerde schnellstmöglich

Des Weiteren bitte ich um Abhilfe. Konkret verlange ich:

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Ich bitte um Mitteilung über den Eingang meiner Beschwerde und um eine Bescheidung meiner Beschwerde innerhalb der nächsten zwei Wochen. Für den Fall, dass die Prüfung länger dauert, bitte ich um einen Zwischenbescheid.
Mit freundlichen Grüßen

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Anlage:

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Widerspruch gegen behördliche Entscheidungen, insbesondere gegen belastenden Verwaltungsakt“

Wenn eine Behörde Ihren Antrag auf bestimmte Leistungen zu Unrecht ablehnt Klammer auf zum Beispiel Bundesausbildungsförderungsgesetz, Arbeitslosengeld römische Ziffer 2, Kindergeld Punkt Punkt Punkt Klammer zu, sie einen Fehler bei der Berechnung macht oder sie angeblich zu Unrecht gezahlte Leistungen von Ihnen zurück fordert, können Sie dagegen Widerspruch einlegen.

Die Behörde wird dann die Entscheidung nochmals überprüfen und entweder den Bescheid aufheben oder Ihren Widerspruch ablehnen.

In den meisten Fällen ist dieses Widerspruchsverfahren vor Erhebung einer Klage erforderlich. Die Widerspruchsfrist beträgt einen Monat, nähere Informationen finden Sie in dem jeweiligen Bescheid. Heben Sie zur Sicherheit den Briefumschlag mit dem Poststempel auf, um das Eingangsdatum belegen zu können.

Der Widerspruch muss schriftlich erfolgen – am besten per Einwurfeinschreiben verschicken oder persönlich gegen Empfangsbestätigung überbringen, damit Sie den Zugang nachweisen können. Grundsätzlich brauchen Sie den Widerspruch nicht zu begründen, es ist aber hilfreich, die Fakten und Argumente vorzutragen, aufgrund derer Sie der Meinung sind, einen Anspruch auf die abgelehnte oder zu geringe Leistung zu haben. Haben Sie Anhaltspunkte dafür, dass die behördliche Entscheidung mit einer Diskriminierung zusammenhängt, können Sie diese ebenfalls darlegen.

Anschrift: wie auf dem Bescheid angegeben

Klammer auf hier Bereich für Absender Klammer zu

Datum:

Klammer auf hier Datum angeben Klammer zu

An:

Klammer auf hier Adresse angeben Klammer zu

Aktenzeichen:

Klammer auf hier Aktenzeichen angeben Klammer zu

Widerspruch gegen behördliche Entscheidung, insbesondere gegen belastenden Verwaltungsakt gegen den Bescheid vom Klammer auf hier Datum angeben Klammer zu

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit lege ich gegen Ihren Bescheid Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu vom Klammer auf hier Datum angeben Klammer zu Widerspruch ein.

Begründung:

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Ich beantrage, den Bescheid vom Klammer auf Hier Datum angeben Klammer zu aufzuheben und mir die ursprünglich von mir beantragte Leistung zu bewilligen.

Mit freundlichen Grüßen

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Ausfüllhinweise zum „Musterschreiben einer Dienstaufsichtsbeschwerde“

Die Dienstaufsichtsbeschwerde ist eine rechtlich anerkannte Möglichkeit, die Verletzung einer Dienstpflicht durch eine „Amtsträgerin“ beziehungsweise einen „Amtsträger“ zu rügen. Als Amtsträgerin beziehungsweise Amtsträger gelten sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Arbeitnehmende Schrägstrich Beschäftigte in einer öffentlichen Verwaltung Schrägstrich Behörde. Die Beschwerde ist formlos und fristlos, sollte aber nach Möglichkeit zeitnah zu der erlebten Diskriminierung formuliert werden. Sie ist an die Vorgesetzte beziehungsweise den Vorgesetzten des Amtsträgers beziehungsweise der Amtsträgerin oder an die Dienstaufsichtsbehörde zu richten und muss innerhalb einer angemessenen Frist beantwortet werden. In der Beschwerde sollten der diskriminierende Vorgang und die dagegen erhobenen Bedenken kurz geschildert werden.

Name der Mitarbeiterin beziehungsweise des Mitarbeiters:

Wenn der Name nicht bekannt ist, sollten Sie versuchen, anhand der Umstände die Person identifizierbar zu machen, die Ihrer Meinung nach diskriminierend gehandelt hat.

Sachverhalt:

Folgende Fragen sollen dazu anleiten, den Sachverhalt nachvollziehbar darzustellen:

- Was genau ist passiert?
- Worin liegt nach Ihrer Einschätzung die Dienstpflichtverletzung, inwiefern fühlen Sie sich diskriminiert?
- Gibt es bei Ihnen die Besorgnis, dass der behördliche Mitarbeiter beziehungsweise die behördliche Mitarbeiterin „befangen“, das heißt voreingenommen war oder ist?
- Wie hätte sich der Mitarbeiter beziehungsweise die Mitarbeiterin stattdessen, also

korrekt, verhalten sollen?

- Hat das diskriminierende Verhalten der behördlichen Person Auswirkungen auf Ihr Anliegen gehabt beziehungsweise befürchten Sie solche Auswirkungen in der Zukunft? Wurden falsche Angaben zu den Akten genommen et cetera?
- Ist Ihnen ein Schaden entstanden?
- Fühlen Sie sich beleidigt oder in Ihrem Persönlichkeitsrecht verletzt?
- Was erwarten Sie Schrägstrich fordern Sie jetzt beziehungsweise für die Zukunft? Klammer auf Zum Beispiel eine schriftliche Schrägstrich mündliche Entschuldigung? Schadensersatz Schrägstrich Entschädigung? Disziplinarverfahren Schrägstrich Abmahnung? Ein Einschreiten der beziehungsweise des Vorgesetzten, damit sich solche Vorfälle nicht wiederholen? Die Zuweisung einer anderen Ansprechperson? Klammer zu

Grundsätzlich ist eine solche Beschwerde wegen diskriminierenden Verhaltens eines Mitarbeiters beziehungsweise einer Mitarbeiterin auch bei einem privatrechtlichen Unternehmen möglich. Die Beschwerde ist dann an einen Vorgesetzten der Mitarbeiterin beziehungsweise des Mitarbeiters zu adressieren. Die Formulierungen sind entsprechend abzuändern.

Klammer auf hier Bereich für Absender Klammer zu

Datum:

Klammer auf hier Datum angeben Klammer zu

An:

Klammer auf hier Adresse angeben Klammer zu

Aktenzeichen:

Klammer auf hier Aktenzeichen angeben Klammer zu

Klammer auf Betreffzeile Klammer zu Dienstaufsichtsbeschwerde

Sehr geehrte Frau Schrägstrich sehr geehrter Herr, Klammer auf Namen angeben Klammer zu

ich hatte am Klammer auf Datum angeben Klammer zu in der Angelegenheit Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu mit Ihrer Behörde Schrägstrich der Ihrer Dienstaufsicht unterstellten Behörde zu tun und möchte mich hiermit über Frau Schrägstrich Herrn Klammer auf Namen angeben Klammer zu beschweren.

Meines Erachtens hat Frau Schrägstrich Herr Klammer auf Namen angeben Klammer zu ihre Schrägstrich seine Dienstpflicht verletzt, denn ihr Schrägstrich sein Verhalten war diskriminierend.

Den Sachverhalt schildere ich in der Anlage.

Hochachtungsvoll

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Beschwerde beim Gewerbeamt Schrägstrich Ordnungsamt“

Adressat: Gewerbeamt Schrägstrich Ordnungsamt der Stadt: hier Namen und Adresse einfügen

Sachverhalt: hier als Beispieltext „Einlass in eine Diskothek“ – kann aber auch für Restaurants, Fitness-Studios et cetera eingesetzt werden

In den vergangenen Monaten habe ich mehrfach versucht, die Diskothek Klammer auf Name, Adresse Klammer zu zu besuchen, wurde jedoch stets von den jeweiligen Türsteherinnen oder Türstehern abgewiesen. Mal wurde mir gesagt, ich hätte nicht die passende Kleidung an, mal stand ich nicht auf der Gästeliste. Da ich jeweils beobachten konnte, dass andere Gäste ohne Weiteres Zugang erhielten, entstand bei mir die Vermutung, dass ich aufgrund meiner Hautfarbe abgelehnt wurde.

Um dies zu überprüfen, habe ich mich am vergangenen Samstag Klammer auf Datum Klammer zu mit drei Bekannten erneut zu der Diskothek begeben. Ein Bekannter Klammer auf Name, Anschrift Klammer zu ist wie ich in Kamerun geboren, die anderen beiden Klammer auf Name, Anschrift Klammer zu in Deutschland. Wir haben uns vorab gemeinsam darauf verständigt, ähnliche Kleidung zu tragen, die darüber hinaus dem Stil entsprach, der in der Diskothek Name üblich ist.

Jeweils zu zweit, zunächst mein Bekannter aus Kamerun und ich, stellten wir uns in der Schlange vor der Tür an. Als wir an der Reihe waren, musterte uns der Türsteher, verschwand dann kurz und erklärte uns sodann: „Tut mir leid, der Laden ist schon voll!“

Wir gingen zur Seite und beobachteten das weitere Geschehen: Als die hinter uns wartenden Personen eingelassen wurden, fragten wir den Türsteher, ob es nun auf einmal wieder Platz gebe. Als Antwort erhielten wir, dass dies Stammgäste seien. Nun waren meine beiden Bekannten an der Reihe. Auch ihnen wurde Einlass gewährt, obwohl sie die Diskothek zuvor noch nie besucht hatten. Als sie den Türsteher darauf ansprachen, reagierte dieser verärgert und versuchte zunächst, uns zu ignorieren. Da wir auf eine Erklärung seines Verhaltens bestanden, schrie er uns schließlich an, der Inhaber wolle nicht noch mehr Ausländer in seinem Club und wir sollten machen, dass wir wegkommen, anderenfalls würde er die Polizei rufen.

Das haben wir dann selbst übernommen und bei den Polizeibeamten Anzeige wegen Beleidigung gestellt [Aktenzeichen beziehungsweise Vorgangsnummer].

Detaillierte Hinweise zur Durchführung von Testing-Verfahren im Rahmen der Beratungsarbeit finden sich in der Studie „Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, Paragraph 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“

H t t p Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt antidiskriminierungsstelle Punkt d e släsch S h a r e d D o c s släsch Downloads släsch D E släsch publikationen släsch 2 0 1 1 0 4 0 7 Unterstrich Expertise Unterstrich Testing Punkt h t m l Fragezeichen n n gleich 4 1 9 2 1 8 8

Klammer auf hier Bereich für Absender Klammer zu

Datum:

Klammer auf hier Datum angeben Klammer zu

An das Gewerbeamt Schrägstrich Ordnungsamt der Stadt

Klammer auf hier Adresse angeben Klammer zu

Aktenzeichen:

Klammer auf hier Aktenzeichen angeben Klammer zu

Klammer auf Betreffzeile Klammer zu Beschwerde wegen Diskriminierung durch
Gewerbetreibenden

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit möchte ich mich über die Inhaberin beziehungsweise den Inhaber der Schrägstrich
des Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu in der Klammer auf hier Bereich
zum Ausfüllen Klammer zu in Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu
beschweren.

Den Sachverhalt schildere ich Ihnen in der beigefügten Anlage.

Ich bin der Auffassung, dass es der Inhaberin beziehungsweise dem Inhaber der
Schrägstrich des Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu an der erforderlichen
Zuverlässigkeit für die Führung einer Gaststätte fehlt, und möchte Sie bitten, den Vorgang zu
prüfen. Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Ich bitte um Mitteilung über den Eingang und Stand der Bearbeitung meiner Beschwerde.

Mit freundlichen Grüßen

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Anlagen

**Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Beschwerde beim Deutschen
Presserat“**

Ein Online-Beschwerdeformular finden Sie unter [H t t p Doppelpunkt släsch släsch w w w
Punkt presserat Punkt info släsch inhalt släsch beschwerde släsch beschwerdeformular
Punkt h t m l](http://www.presserat.info/inhalt/beschwerde/beschwerdeformular.html)

Den Pressekodex des Deutschen Presserats finden Sie unter [H t t p Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt presserat Punkt info släsch uploads släsch media släsch Pressekodex Unterstrich aktuell Punkt p d f](http://www.presserat.info/uploads/media/Pressekodex_Unterstrich_aktuell.pdf)

Achtung: Beschwerden beim Presserat über Beiträge im Rundfunk, Anzeigen und Werbung sind nicht möglich.

Kontakt Daten
Deutscher Presserat
Postfach 1 0 0 5 4 9
1 0 5 6 5 Berlin

Telefon: 0 3 0 – 3 6 7 0 0 7 - 0
Fax: 0 3 0 – 3 6 7 0 0 7 – 2 0
E-Mail: [info @ presserat Punkt d e](mailto:info@presserat.de)

Grund der Beanstandung: die Abbildung Schrägstrich der Artikel ist: diskriminierend, sexistisch, rassistisch ...

Weitere Begründung der Beschwerde: Hier wird geschildert, was genau an dem Beitrag nicht mit dem Kodex vereinbar ist und an welcher Stelle des Artikels, zum Beispiel Überschrift, Zitat, Foto, sich der Verstoß befindet.

Nähere Angaben:

Wo erschien der Artikel Schrägstrich die Abbildung?

Name der Zeitung Schrägstrich Zeitschrift beziehungsweise der Internetseite, wenn sich die Beschwerde gegen einen journalistischen, redaktionellen Beitrag aus dem Internet richtet
Erscheinungsdatum, bei Internetseiten: Uhrzeit

Seitenzahl, auf der der Artikel Schrägstrich die Abbildung veröffentlicht wurde

Titel des Artikels

Klammer auf hier Bereich für Absender Klammer zu

Datum:

Klammer auf hier Datum angeben Klammer zu

An den
Deutschen Presserat
Postfach 1 0 0 5 4 9
1 0 5 6 5 Berlin

Aktenzeichen:

Klammer auf Hier Aktenzeichen angeben Klammer zu

Beschwerde wegen diskriminierender Berichterstattung

Sehr geehrte Mitglieder des Presserates,

ich beanstande den beigefügten Artikel Schrägstrich die beigefügte Abbildung, da sie meiner Ansicht nach Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu ist. Sie widerspricht damit

den Grundsätzen des Pressekodex und verstößt insbesondere gegen das Verbot der Diskriminierung in Ziffer 12 des Kodex. Eine genaue Begründung finden Sie in der Anlage.

Ich bitte um Mitteilung über den Eingang und Stand der Bearbeitung meiner Beschwerde.

Mit freundlichen Grüßen

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Anlagen

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Beschwerde wegen diskriminierender Werbung“

Ein Online-Beschwerdeformular finden Sie unter [www.werberat.de/slaesch/beschwerdeformular](#)

Die Grundsätze des Deutschen Werberats zur Herabwürdigung und Diskriminierung von Personen finden Sie unter [www.werberat.de/slaesch/diskriminierung](#)

Kontaktdaten:

Deutscher Werberat

Verbändehaus

Am Weidendamm 1 A

10117 Berlin

Telefax: +49 30 590 099 – 722

E-Mail: [werberat @ werberat Punkt d e](mailto:werberat@werberat.de)

Gründe für Ihre Beschwerde: Werbung ist zum Beispiel sexistisch, rassistisch ...

Nähere Angaben zur beanstandeten Werbung:

Was wurde beworben?

Name der Ware oder Dienstleistung

Welcher Werbeträger?

Name des Mediums, zum Beispiel Plakat, Zeitung, Rundfunk, T V - Spot, Flyer, E-Mail, Verpackung, Werbeprospekt, online

Wer hat beworben?

Name der werbenden Firma

Wo wurde beworben?

Ort, Adresse

Wann gesehen Schrägstrich gelesen Schrägstrich gehört?

Datum, Uhrzeit

Anlage: Gegebenenfalls Kopie Schrägstrich Ausdruck Schrägstrich Foto der Werbung

Klammer auf hier Bereich für Absender Klammer zu

Datum:

Klammer auf hier Datum angeben Klammer zu

An den
Deutschen Werberat
Verbändehaus
Am Weidendamm 1 A
1 0 1 1 7 Berlin

Beschwerde wegen diskriminierender Werbung

Sehr geehrte Mitglieder des Werberats,

ich beanstande die unten beschriebene Werbemaßnahme, da sie meiner Ansicht nach diskriminierend beziehungsweise, Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu, ist. Sie widerspricht den Grundsätzen des Deutschen Werberats zur Herabwürdigung und Diskriminierung von Personen.

Nähere Angaben zum Grund meiner Beschwerde sende ich Ihnen als Anlage.

Ich bitte um Mitteilung über den Eingang und Stand der Bearbeitung meiner Beschwerde.

Mit freundlichen Grüßen

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Anlage
Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Strafanzeige wegen einer Beleidigung“

Eine Strafanzeige kann bei der Staatsanwaltschaft, der Polizei oder den Amtsgerichten mündlich oder schriftlich erstattet werden. Die Strafanzeige kann von jeder Person gestellt werden, nicht nur vom Opfer der Straftat.

In den meisten Bundesländern ist es inzwischen auch möglich, eine Strafanzeige online, das heißt über das Internet, zu erstatten.

Deutschlandweite Übersicht über sogenannte Internetwachen: <http://www.doppelstueck.de>
släsch w w w Punkt berlin Punkt d e släsch polizei släsch internetwache släsch indexmit
Punkt p h p

Der für die Verfolgung einer Beleidigung erforderliche Strafantrag muss innerhalb von drei Monaten durch die geschädigte Person gestellt werden.

Mit der Erstattung einer Anzeige zu einer vermuteten Straftat werden polizeiliche Ermittlungen ausgelöst. Eine Strafanzeige kann – anders als ein Strafantrag – grundsätzlich

nicht zurückgezogen werden.

Schilderung des Vorfalls: Klammer auf hier ein Beispiel Klammer zu

Am Klammer auf Datum Klammer zu gegen Klammer auf Uhrzeit Klammer zu wollte ich das Lokal Klammer auf Name Klammer zu in der Klammer auf Anschrift Klammer zu gemeinsam mit einem Bekannten Klammer auf Name, Anschrift Klammer zu besuchen. Nachdem wir das Lokal betreten und am Tresen Bier bestellt hatten, wurden wir zunächst ignoriert. Als wir die Bestellung wiederholten, äußerte die Tresenkraft: „Ihr bekommt hier kein Bier!“ Auf unsere Frage nach den Gründen entgegnete sie, der Besitzer wünsche in seinem Lokal „keine Ausländer“, und forderte uns auf, das Lokal zu verlassen. Wir verließen daraufhin das Lokal und wurden dabei von einem Gast begleitet, der den Vorfall beobachtet hatte und sich uns als Zeuge anbot Klammer auf Name, Anschrift Klammer zu.

Nähere Angaben zu dem angezeigten Vorfall

Was ist passiert? Schildern Sie, was vorgefallen ist.

Wo ist es passiert?

Machen Sie Angaben zum Ort, an dem sich der Vorfall ereignet hat. Sollten Sie die Anschrift nicht kennen, versuchen Sie, den Ort so genau wie möglich zu beschreiben.

Wann ist es passiert?

Geben Sie den Zeitpunkt oder Zeitraum des Geschehens so genau wie möglich an.

Wie ist es passiert?

Schildern Sie den genauen Ablauf des Geschehens und halten Sie dabei möglichst die zeitliche Reihenfolge ein. Auch die Wiedergabe von Dialogen zwischen den Beteiligten, insbesondere von diskriminierenden Äußerungen, ist wichtig.

Warum ist es passiert?

Welche Ursachen haben zu dem geschilderten Geschehen geführt? Welche vorhergehenden Ereignisse könnten dabei von Bedeutung sein? Wie haben sich die Beteiligten vor und nach dem Vorfall verhalten?

Wem ist es passiert? Wer ist wie in das Geschehen einbezogen?

Wer hat etwas gesehen?

Wer hat das Geschehen beobachtet Schrägstrich könnte es beobachtet haben? Geben Sie, soweit möglich, die Namen und Erreichbarkeiten der Zeugen an.

Fragen angelehnt an Online-Formular auf

H t t p s Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt berlin Punkt d e släsch polizei släsch internetwache släsch strafanz 1 p Punkt p h p

Klammer auf hier Bereich für Absender Klammer zu

Datum:

Klammer auf hier Datum angeben Klammer zu

An die Staatsanwaltschaft

Klammer auf hier Adresse angeben Klammer zu

Aktenzeichen:

Klammer auf hier Aktenzeichen angeben Klammer zu

Strafanzeige wegen Beleidigung

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit erstatte ich Strafanzeige wegen Beleidigung Klammer auf und stelle zugleich Strafantrag Klammer zu gegen

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Das Verhalten erfüllt nach meiner Auffassung den Tatbestand des Paragraf 185 Strafgesetzbuch und ist als Beleidigung strafbar. Angelehnt an ein Urteil des Amtsgerichts Tempelhof-Kreuzberg vom März 2006, Aktenzeichen: Klammer auf 237 C s Klammer zu 131 P I s 3 9 7 7 Schrägstrich 0 4 Klammer auf 1 0 8 0 Schrägstrich 0 5 Klammer zu .

Den Sachverhalt und nähere Angaben dazu finden Sie in der Anlage.

Ich bitte um Mitteilung über den Eingang und Stand der Bearbeitung meiner Strafanzeige.

Mit freundlichen Grüßen

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Anlagen

Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Strafanzeige bei Volksverhetzung“

Eine Strafanzeige kann bei der Staatsanwaltschaft, der Polizei oder den Amtsgerichten mündlich oder schriftlich erstattet werden. Die Strafanzeige kann von jeder Person gestellt werden, nicht nur vom Opfer der Straftat.

In den meisten Bundesländern ist es inzwischen auch möglich, eine Strafanzeige online, das heißt über das Internet, zu erstatten. Eine deutschlandweite Übersicht über sogenannte Internetwachen finden Sie hier: <http://sloesch.sloesch.w.w.w.punkt.berlin.punkt.de/sloesch.polizei.sloesch.internetwache.sloesch.indexmit.punkt.p.h.p>

Mit der Erstattung einer Anzeige zu einer vermuteten Straftat werden polizeiliche Ermittlungen ausgelöst. Eine Strafanzeige kann – anders als ein Strafantrag – grundsätzlich nicht zurückgezogen werden.

Strafanzeige wegen Volksverhetzung gegen: Name und Anschrift des Beschuldigten einfügen, wenn bekannt

Schilderung Klammer auf hier nur beispielhaft Klammer zu:

Auf der Internetseite Klammer auf Name Klammer zu erscheinen seit Klammer auf Datum Klammer zu in regelmäßigen Abständen volksverhetzende Kommentare gegen Lesben und Schwule Klammer auf oder gegen bestimmte Bevölkerungsgruppen Klammer zu. Dies ist auch der Betreiberin beziehungsweise dem Betreiber Klammer auf Name Klammer zu bekannt. Sie beziehungsweise er wäre deshalb verpflichtet, die von ihr beziehungsweise ihm

betriebene Internetseite laufend zu überwachen und neue volksverhetzende Kommentare sofort zu löschen. Das tut die Betreiberin beziehungsweise der Betreiber jedoch nicht, sondern wartet ab, ob die Besuchenden der Webseite an den volksverhetzenden Kommentaren Anstoß nehmen und sie zur Löschung melden. Aber auch dann löscht die Betreiberin beziehungsweise der Betreiber die beanstandeten Kommentare meist nicht sofort, sondern erst nach mehrmaliger Mahnung. Anbei finden Sie zwei Beispiele für solche volksverhetzenden Kommentare, die erst nach mehrmaliger Aufforderung am Klammer auf Datum Klammer zu um Klammer auf Uhrzeit Klammer zu und am Klammer auf Datum Klammer zu um Klammer auf Uhrzeit Klammer zu schließlich am Klammer auf Datum Klammer zu um Klammer auf Uhrzeit Klammer zu entfernt wurden.

Anlage: zum Beispiel Screenshot der Kommentare, Ausdruck der Aufforderung zur Löschung

Nähere Angaben zu dem angezeigten Vorfall

Was ist passiert?

Schildern Sie, was vorgefallen ist.

Wo ist es passiert?

Machen Sie Angaben zum Ort, an dem sich der Vorfall ereignet hat, beziehungsweise nennen Sie die URL der entsprechenden Internetseite. Sollten Sie die Anschrift nicht kennen, versuchen Sie, den Ort so genau wie möglich zu beschreiben.

Wann ist es passiert?

Geben Sie den Zeitpunkt oder Zeitraum des Geschehens so genau wie möglich an.

Wie ist es passiert?

Schildern Sie den genauen Ablauf des Geschehens und halten Sie dabei möglichst die zeitliche Reihenfolge ein. Auch die Wiedergabe von Dialogen zwischen den Beteiligten, insbesondere von diskriminierenden Äußerungen, ist wichtig.

Warum ist es passiert?

Welche Ursachen haben zu dem geschilderten Geschehen geführt? Welche vorhergehenden Ereignisse könnten dabei von Bedeutung sein? Wie haben sich die Beteiligten vor und nach dem Vorfall verhalten?

Wem ist es passiert? Wer ist wie in das Geschehen einbezogen?

Wer hat etwas gesehen?

Wer hat das Geschehen beobachtet Schrägstrich könnte es beobachtet haben? Geben Sie, soweit möglich, die Namen und Erreichbarkeiten der Zeugen an.

Fragen angelehnt an Online-Formular auf H t t p s Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt berlin Punkt d e släsch polizei släsch internetwache släsch strafanz 1 p Punkt p h p

Klammer auf hier Bereich für Absender Klammer zu

Datum:

Klammer auf hier Datum angeben Klammer zu

An die Staatsanwaltschaft

Klammer auf hier Adresse angeben Klammer zu

Aktenzeichen:

Klammer auf hier Aktenzeichen angeben Klammer zu

Strafanzeige wegen Volksverhetzung

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit erstatte ich Strafanzeige wegen Volksverhetzung gegen

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu
Den Sachverhalt und die näheren Angaben finden Sie in der Anlage.

Dieses Verhalten erfüllt nach meiner Auffassung den Tatbestand des Paragraf 130
Strafgesetzbuch und ist als Volksverhetzung strafbar.

Ich bitte um Mitteilung über den Eingang und Stand der Bearbeitung meiner Strafanzeige.

Mit freundlichen Grüßen

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Anlage

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Vollmacht für Beratungsstelle beziehungsweise Gewerkschaft beziehungsweise Verband

In der Angelegenheit Schrägstrich Beschwerde von
Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

gegenüber

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

wegen Diskriminierung aufgrund

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

wird hiermit Klammer auf Beratungsstelle Schrägstrich Gewerkschaft Schrägstrich Verband
Klammer zu

Klammer auf Hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

vertreten durch Klammer auf Beraterin beziehungsweise Berater Klammer zu

Klammer auf Hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Vollmacht für die Interessenvertretung in außergerichtlichen Verfahren erteilt.

Die Vollmacht umfasst insbesondere folgende Befugnisse Klammer auf Zutreffendes bitte
ankreuzen Klammer zu:

- Beschwerdeführung
- Ersuchen um Stellungnahme
- öffentliche Abgabe von Stellungnahmen
- Erteilen von Auskünften
- Ersuchen um Auskünfte
- außergerichtliche Verhandlungen aller Art, beispielsweise Geltendmachung von
- Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen

- außergerichtliche Streitbeilegung durch Mediation, Vergleich, Verzicht und Anerkenntnis
- Einsichtnahme in Akten

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Ort, Datum Klammer auf hier Ort und Datum angeben Klammer zu

Unterschrift Klientin beziehungsweise Klient

Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Abmahnung mit strafbewehrter Unterlassungserklärung“

Medium:

Geben Sie hier bitte an, ob es sich um eine Zeitung, ein Onlineportal oder anderes handelt

Unterlassungsschuldnerin beziehungsweise Unterlassungsschuldner: die Person, die das Verhalten unterlassen soll

Rechtspflicht:

Diese Formulierung bedeutet, dass die abgemahnte Person zwar der Meinung ist, dass die Abmahnung möglicherweise unbegründet ist, die Unterlassungserklärung aber um einer gütlichen außer-gerichtlichen Einigung willens abgibt, um einen kostenintensiven gerichtlichen Rechtsstreit zu vermeiden. Die Unterlassungserklärung ist trotz des Vorbehalts voll wirksam.

Unterlassungsgläubigerin beziehungsweise Unterlassungsgläubiger:

Sie selbst, tragen Sie Ihren Namen und Ihre Anschrift ein

... es ab sofort zu unterlassen:

Nennen Sie hier das beanstandete Verhalten, das Sie zukünftig nicht mehr wollen

Klammer auf hier Bereich für Absender Klammer zu

Datum:

Klammer auf hier Datum angeben Klammer zu

An:

Klammer auf hier Bereich für Adresse Klammer zu

Abmahnung mit strafbewehrter Unterlassungserklärung

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Ihrer beziehungsweise Ihrem

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

veröffentlichten Sie am Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu auf Seite Klammer auf Hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu den Klammer auf Hier Bereich zum

Ausfüllen Klammer zu mit dem Titel Schrägstrich Thema Klammer auf Hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu.

Diese diskriminierende Schrägstrich herabwürdigende Schrägstrich beleidigende Wortwahl Schrägstrich Darstellung verletzt mich schwer in meinem grundrechtlich geschützten Persönlichkeitsrecht Klammer auf Artikel 1, 2 Grundgesetz Klammer zu. Sie erfüllt zudem den Straftatbestand der Beleidigung, Paragraph 185 Strafgesetzbuch.

Ich fordere Sie auf, den Eintrag unverzüglich zu beseitigen und es künftig zu unterlassen, diskriminierende, herabwürdigende, beleidigende Handlungen gegen meine Person vorzunehmen.

Die Ihrem Verhalten anhaftende Wiederholungsgefahr kann nach ständiger Rechtsprechung nur durch Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung beseitigt werden. Ich fordere Sie daher weiterhin auf, die beigefügte Unterlassungserklärung abzugeben.

Dafür setze ich Ihnen eine Frist bis zum Klammer auf hier Datum und Uhrzeit angeben Klammer zu – Uhr bei mir eingehend.

Sollte die Erklärung innerhalb dieser Frist nicht im geforderten Umfang bei mir eingehen, werde ich gerichtliche Schritte einleiten, durch die zusätzliche Kosten entstehen, die Sie durch Abgabe der Erklärung vermeiden können.

Mit freundlichen Grüßen

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Anlage

Unterlassungserklärung

Unterlassungserklärung

Hiermit verpflichtet sich

Klammer auf Name und Adresse einfügen Klammer zu

- Unterlassungsschuldnerin beziehungsweise Unterlassungsschuldner –

rechtsverbindlich, jedoch ohne Anerkennung einer Rechtspflicht, gegenüber

Klammer auf Name und Adresse einfügen Klammer zu

- Unterlassungsgläubigerin beziehungsweise Unterlassungsgläubiger -

erstens es ab sofort zu unterlassen,

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu;

zweitens für den Fall einer zukünftig eintretenden schuldhaften Verletzung des

Unterlassungsversprechens zur Zahlung einer angemessenen Vertragsstrafe an die Unterlassungsgläubigerin beziehungsweise den Unterlassungsgläubiger, deren Höhe von der Unterlassungsgläubigerin beziehungsweise dem Unterlassungsgläubiger nach billigem Ermessen bestimmt wird und im Streitfall vom zuständigen Gericht überprüft werden kann.

Klammer auf hier Bereich zum Ausfüllen Klammer zu

Ort, Datum

Klammer auf hier Ort und Datum angeben Klammer zu

Unterschrift

Unterlassungsschuldnerin beziehungsweise Unterlassungsschuldner

Weiterführende Literaturhinweise und Links

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte zum Antidiskriminierungsrecht Klammer auf Stand: 30.06.2015 Klammer zu, Download unter:

H t t p Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt antidiskriminierungsstelle Punkt d e släsch S h a r e d D o c s släsch Downloads släsch D E släsch publikationen släsch Rechtsprechungs Prozent C3 Prozent Bcbersicht släsch rechtsprechungsuebersicht Unterstrich zum Unterstrich antidiskriminierungsrecht Punkt h t m l

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Zusammenfassung ausgewählter E u G H - Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht ab dem Jahr 2000: Klammer auf Stand: 17.09.2015 Klammer zu, Download unter:

H t t p Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt antidiskriminierungsstelle Punkt d e släsch S h a r e d D o c s släsch Downloads släsch D E släsch publikationen släsch Rechtsprechungs Prozent C3 Prozent Bcbersicht släsch e u g h Unterstrich entscheidungen Unterstrich zusammenfassung Punkt h t m l

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Schritt für Schritt durch die rechtliche Antidiskriminierungsberatung: Leitfaden für Beraterinnen und Berater, Herausgeber: Antidiskriminierungsstelle des Bundes Klammer auf Stand: November: 2011 Klammer zu, Download unter:

H t t p Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt antidiskriminierungsstelle Punkt d e släsch S h a r e d D o c s släsch Downloads släsch D E släsch publikationen släsch Leitfaden Unterstrich Antidiskriminierungsberatung Unterstrich 2 0 1 2 0 2 1 4 Punkt h t m l

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Mit Rat zur Tat – Fälle aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle Klammer auf Stand: Dezember 2010 Klammer zu, Download unter:

H t t p Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt antidiskriminierungsstelle Punkt d e släsch S h a r e d D o c s släsch Downloads släsch D E släsch publikationen släsch mit Unterstrich rat Unterstrich zur Unterstrich tat Unterstrich faelle Unterstrich aus Unterstrich der Unterstrich ads Punkt h t m l

Antidiskriminierungsverband Deutschland Klammer auf A D V D Klammer zu:

Antidiskriminierungsberatung in der Praxis, 2014, Berlin, Download unter: h t t p Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt antidiskriminierung Punkt o r g släsch files släsch

Antidiskriminierungsberatung Unterstrich in Unterstrich der Unterstrich Praxis Punkt p d f

Berghahn, Sabine Schrägstrich Wersig, Maria Klammer auf H g. Klammer zu: Gesicherte Existenz? Gleichberechtigung und männliches Ernährermodell in Deutschland, Baden-Baden 2013.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten Klammer auf B I H Klammer zu: A B C – Behinderung und Beruf, Erster Januar 2014, Wiesbaden; Download unter h t t p Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt integrationsaemter Punkt d e släsch publikationen släsch 6 5 c 5 4 släsch index Punkt h t m l sowie weitere Broschüren.

Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit: Hinweise unter h t t p Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt barrierefreiheit Punkt d e släsch

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Ratgeber für Menschen mit Behinderung, Stand Januar 2013, Berlin; Download unter h t t p Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt b m a s Punkt d e släsch D E släsch Service släsch Publikationen släsch a 7 1 2 minus ratgeber minus fuer minus behinderte minus mens Punkt h t m l

Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz: Beratungs- und Prozesskostenhilfe, Stand Erster Januar 2014, Berlin; Download unter h t t p Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt b m j Punkt d e släsch S h a r e d D o c s släsch Downloads släsch D E släsch Broschueren släsch D E släsch Beratungshilfe Unterstrich Prozesskostenhilfe Punkt p d f Fragezeichen Unterstrich Unterstrich blob gleich p u b l i c a t i o n F i l e

Degener, Theresia Schrägstrich Dieball, Heike Schrägstrich Oberlies, Dagmar Schrägstrich Zinsmeister, Julia: Antidiskriminierungsrecht: Handbuch für Lehre und Beratungspraxis – mit Lösungsbeispielen für typische Fallgestaltungen, Fachhochschulverlag, Frankfurt a. M. 2006.

Dern, Susanne Schrägstrich Schmidt, Alexander Schrägstrich Spangenberg, Ulrike: Eine Analyse von Regelungen und Schutzlücken im Schul- und Sozialrecht sowie Empfehlungen für deren Fortentwicklung, Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2013; Download unter: h t t p Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt antidiskriminierungsstelle Punkt d e släsch S h a r e d D o c s släsch Downloads släsch D E släsch publikationen släsch Expertise Unterstrich Schutz Unterstrich vor Unterstrich Diskriminierung Unterstrich im Unterstrich Schulbereich Punkt p d f Fragezeichen Unterstrich Unterstrich blob gleich p u b l i c a t i o n F i l e

Hüfner, Klaus Schrägstrich Sieberns, Anne Schrägstrich Weiß, Norman: Menschenrechtsverletzungen: Was kann ich dagegen tun? Menschenrechtserfahrungen in der Praxis, H g. : Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e. V., Deutsches Institut für Menschenrechte und Deutsche UNESCO - Kommission e. V., dritte Auflage, Berlin 2012; Download unter:

H t t p Doppelpunkt släsch släsch w w w Punkt institut minus fuer minus menschenrechte Punkt d e släsch uploads släsch t x Unterstrich commerce släsch menschenrechtsverletzungen Unterstrich was Unterstrich kann Unterstrich ich Unterstrich dagegen Unterstrich tun Punkt p d f

Opferperspektive e. V. **Klammer auf** H r s g. **Klammer zu**: Rassistische Diskriminierung und rechte Gewalt, Münster 2013.

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

1 1 0 1 8 Berlin

w w w Punkt antidiskriminierungsstelle Punkt d e

Kontakt Beratung:

Telefon: 0 3 0 1 8 5 5 5 – 1 8 6 5

Klammer auf Montag bis Freitag, 9 bis 12 Uhr und 13 bis 15 Uhr **Klammer zu**

Fax: 0 3 0 1 8 5 5 5 – 4 1 8 6 5

E-Mail: beratung @ a d s Punkt bund Punkt d e

Besuchszeiten nach Vereinbarung

Kontakt Zentrale:

Telefon: 0 3 0 1 8 5 5 5 – 1 8 5 5

Fax: 0 3 0 1 8 5 5 5 – 4 1 8 5 5

E-Mail: poststelle @ a d s Punkt bund Punkt d e

Gestaltung: w w w Punkt avitamin Punkt d e

Druck: Druckerei Arnold, Großbeeren

Stand: Dezember 2017, dritte Auflage

Alle Rechte vorbehalten. Auch fotomechanische Vervielfältigung des Werkes

Klammer auf Fotokopie Schrägstrich Mikrokopie Klammer zu oder von Teilen daraus bedarf der vorherigen Zustimmung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

I S B N 9 7 8 minus 3 minus 8 4 8 7 minus 1 8 1 1 minus 5