



DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

aus Sicht von Menschen mit Behinderungen
(im Überblick)

Diskriminierung in Deutschland

Die genaue Anzahl von Diskriminierungen behinderter Menschen in Deutschland lässt sich nicht benennen. Die meisten Fälle liegen nach wie vor im Verborgenen. Beim Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen ist in den vergangenen zehn Jahren jedoch eine große Zahl von Fällen bekannt geworden, die einen umfassenden und gleichzeitig erschreckenden Blick auf den Diskriminierungsalltag behinderter Menschen in Deutschland zulassen. Die Beispiele reichen von der Verweigerung der Mitnahme in einem Taxi, über die Nichtbedienung in Restaurants bis hin zu schwerwiegenden und folgenreichen Diskriminierungen im Berufsleben und beim Abschluss privater Versicherungsverträge.

Einige aufschlussreiche Zahlen liegen bereits heute vor: So zeigen Untersuchungen, dass Menschen mit Behinderung überdurchschnittlich häufig arbeitslos sind. Die Arbeitslosenquote behinderter Frauen betrug 1999 15 Prozent, die behinderter Männer 16,7 Prozent. Die Erwerbslosenquote der Menschen in der Altersgruppe von 55 bis 60 Jahren liegt für behinderte Menschen sogar bei 23,7 Prozent gegenüber 19 Prozent bei Nichtbehinderten.

Darüber hinaus haben empirische Untersuchungen häufige Belästigungen und ein hohes Ausmaß sexueller Übergriffe bei Menschen mit Behinderung gezeigt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend weist in seiner Broschüre „Einmischen – Mitmischen“ (2007) darauf hin, dass Frauen und Mädchen mit Behinderung ein besonderes Risiko tragen, Opfer von sexueller Belästigung sowie Gewalt zu werden, sie sind davon doppelt so häufig betroffen wie nicht behinderte Frauen.

Neben den individuellen Schutzwirkungen zugunsten der von Diskriminierung Betroffenen wird mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vor allem eine Signalwirkung im Hinblick auf alle Diskriminierungsmerkmale angestrebt. Das Gesetz ist Ausdruck des politischen Willens, eine Kultur der Vielfalt und gegen Diskriminierung in Deutschland zu schaffen. Dazu gehört vor allem, die Gesellschaft für die Problematik der unbeabsichtigten, aber auch der strukturellen Diskriminierung zu sensibilisieren.

Wer ist geschützt?

Der Begriff der „Behinderung“ im AGG entspricht den Definitionen im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) und im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG): Danach sind Menschen behindert, „**wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensal-**

ter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“. Mit diesem sozialrechtlich entwickelten Begriff werden sich die meisten Sachverhalte der ungerechtfertigten Benachteiligung behinderter Menschen auch im Anwendungsbereich dieses Gesetzes erfassen lassen.

Wann wurde ich diskriminiert?

Das AGG kennt **unmittelbare und mittelbare Diskriminierung**. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine Diskriminierung kann auch in einem Unterlassen liegen. Die Diskriminierung besteht in einer Zurücksetzung, die aufgrund der Behinderung erfolgt ist. Die benachteiligende Maßnahme muss also durch die Behinderung motiviert sein bzw. der Diskriminierende muss bei seiner Handlung hieran anknüpfen.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Maßnahmen, Kriterien oder Verfahren Personen oder Personengruppen, bei denen eine Behinderung vorliegt, in besonderer Weise gegenüber anderen Personen oder Personengruppen benachteiligen, bei denen keine Behinderung vorliegt. Der Diskriminierte muss von der mittelbaren Diskriminierung konkret betroffen sein bzw. es muss eine hinreichend

konkrete Gefahr bestehen, dass ihm im Vergleich zu Angehörigen anderer Personengruppen ein besonderer Nachteil droht.

Darüber hinaus definiert das Gesetz auch den Begriff der **Belästigung** als eine Form von Diskriminierung. Wesentlich ist die Verletzung der Würde der Person durch unerwünschte Verhaltensweisen, insbesondere durch das Schaffen eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichneten Umfeldes. Belästigendes Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein. Hierunter können z. B. Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe fallen, die im Zusammenhang mit einer Behinderung stehen.

Wobei bin ich geschützt?

Der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erstreckt sich für Menschen mit Behinderungen im Wesentlichen auf die Bereiche Arbeitsmarkt/Berufsleben, Massengeschäfte und private Versicherungsverträge.

Arbeitsmarkt/Berufsleben

§ 7 AGG enthält das zentrale Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Die Vorschrift spricht ein generelles Verbot der Benachteiligung von Beschäftigten wegen einer Behinderung aus. Danach ist jede Diskriminierung bei Begründung, Durchführung und nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses eine Verletzung vertraglicher Pflichten. Das Diskriminierungsverbot richtet sich neben dem Arbeitgeber auch gegen Arbeitskollegen und Dritte, wie z. B. Kunden des Arbeitgebers.

Das Gesetz stellt ausdrücklich klar, dass sein Geltungsbereich auch Bewerber und Bewerberinnen um ein Beschäftigungsverhältnis und solche Personen umfasst, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist, bei denen aber noch nachwirkende Folgen wie z. B. bei der betrieblichen Altersvorsorge eintreten können.

Erfasst ist darüber hinaus der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, Berufsbildung einschließlich Umschulung etc. sowie die Mitgliedschaft und Mitwirkung in berufsbezogenen Vereinigungen auf Beschäftigten- und Arbeitgeberseite.

Für Menschen, denen auf Grund des SGB IX eine arbeitnehmerähnliche Stellung zukommt, insbesondere die in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten und Rehabilitanden, finden die Regelungen dieses Gesetzes entsprechende Anwendung. Berücksichtigt wird auch die Situation von Beschäftigten, die zur Arbeitsleistung an einen anderen Arbeitgeber überlassen werden, indem der die Beschäftigten überlassende Arbeitgeber auch als Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes gilt.

Ausnahmen zum Diskriminierungsverbot regelt § 8 AGG, Danach soll eine unterschiedliche Behandlung dann zulässig sein, wenn wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen dies erfordern. Eine Ungleichbehandlung kann aber nicht durch Erwägungen der bloßen Zweckmäßigkeit zulässig werden. Vielmehr muss die an den Beschäftigten gestellte Anforderung erforderlich sein und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zwischen beruflichem Zweck und Schutz vor Benachteiligung standhalten.

Massengeschäfte

Menschen mit Behinderungen sind künftig gemäß § 19 AGG bei den wesentlichen Geschäften des Alltags vor Diskriminierung geschützt. Dazu zählen solche Geschäfte, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat.

Es muss sich um Schuldverhältnisse handeln, die typischerweise „ohne Ansehen der Person“ und „zu gleichen Bedingungen“ begründet, durchgeführt und beendet werden. Die Diskriminierung unterscheidet sich von der durch das Prinzip der Vertragsfreiheit gedeckten erlaubten Differenzierung dadurch, dass willkürlich und ohne sachlichen Grund einzelnen Personen der Zugang zu einer Leistung verwehrt oder erschwert wird, die ansonsten anderen Personen gleichermaßen zur Verfügung steht. Ein Schuldverhältnis wird ohne Ansehen der Person begründet, durchgeführt oder beendet, wenn das Merkmal Behinderung typischerweise keine Rolle spielt.

Insbesondere im Bereich der Konsumgüterwirtschaft und bei standardisierten Dienstleistungen kommen Verträge typischerweise ohne Ansehen der Person zustande: Im Einzelhandel, in der Gastronomie oder im Transportwesen schließen die Unternehmer im Rahmen ihrer Kapazitäten Verträge ohne weiteres mit jeder zahlungswilligen und zahlungsfähigen Person.

Erfasst sind grundsätzlich auch Wohnraummietverträge. Es wird vermutet, dass die Vermietung von Wohnraum jedenfalls dann ein Massengeschäft darstellt, wenn der Vermieter mehr als 50 Mieteinheiten vorhält. Im Einzelfall kann aber auch bei einer geringeren Zahl von vorgehaltenen Mieteinheiten ein Massengeschäft angenommen werden.

Nach § 20 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung ausnahmsweise zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Das Gesetz nennt exemplarisch einige Beispiele

einer zulässigen unterschiedlichen Behandlung. Dazu gehören die Vermeidung von Gefahren und die Verhütung von Schäden. Der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art kann die unterschiedliche Behandlung aber regelmäßig nur dienen, wenn sie zur Zweckerreichung grundsätzlich geeignet und erforderlich ist. Willkürliche Anforderungen sind davon nicht gedeckt.

Private Versicherungsverträge

Neben den Massengeschäften bezieht das Gesetz ausdrücklich alle privatrechtlichen Versicherungsverhältnisse in seinen Schutzbereich mit ein. Versicherungen decken häufig elementare Lebensrisiken ab; deshalb kann der verweigerte Vertragsabschluss für den Benachteiligten schwerwiegende Auswirkungen haben.

Was die Festlegung von Prämien und die Gewährung von Leistungen durch Versicherungen angeht, legt § 20 Abs. 2 AGG die Voraussetzungen fest, unter denen die Versicherungen eine Behinderung als Differenzierungsmerkmal bei der Risikobewertung heranziehen dürfen. Das bedeutet, dass bei der Vertragsgestaltung (insbesondere der Prämien- oder Leistungsbestimmung) die Berücksichtigung individueller Risiken grundsätzlich möglich bleibt. Die Einbeziehung einer Behinderung bei der Festlegung der Prämien und Leistungen muss jedoch auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruhen, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen. Der Begriff „anerkannte Prinzipien

risikoadäquater Kalkulation“ kann als eine Zusammenfassung der Grundsätze gesehen werden, die von Versicherungsmathe-

matikern bei der Berechnung von Prämien und Deckungsrückstellungen anzuwenden sind.

Welche Ansprüche kann der Diskriminierte geltend machen?

Die Frage, welche Ansprüche das Opfer von Diskriminierungen geltend machen kann, richtet sich nach dem Bereich in dem diskriminiert wurde.

Arbeitsmarkt/Berufsleben

Zunächst einmal stehen dem Diskriminierten verschiedene Beschwerde- und Leistungsverweigerungsrechte zur Verfügung.

Darüber hinaus sieht das Gesetz als zentrale Rechtsfolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes einen Anspruch auf Entschädigung des Betroffenen vor. Die Höhe der Entschädigung muss angemessen sein. In diesem Zusammenhang stellt die ständige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes die Anforderung, dass zur Gewährleistung eines tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutzes eine Entschädigung geeignet sein muss, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber zu haben und auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen muss.

Der Anspruch muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, an dem der oder die Benachteiligte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Im

Fall einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs ist das der Zeitpunkt des Zugangs der Ablehnung durch den Arbeitgeber.

Zivilrechtliches Diskriminierungsverbot

§ 21 AGG regelt Ansprüche bzw. Rechtsfolgen nach einem Verstoß gegen das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot. Der Diskriminierte hat Anspruch auf Beseitigung und Unterlassung oder auf Ersatz materieller Schäden bzw. Entschädigung für Nichtvermögensschäden. Die Sanktionen müssen hierbei wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Entschädigung muss in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen und über einen symbolischen Schadenersatz hinausgehen.

Die Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten nach Bekanntwerden der Diskriminierung geltend gemacht werden.

An wen kann ich mich wenden ?

Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird als zentrale Anlaufstelle eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Betrifft eine Diskriminierung das Merkmal Behinderung, so leitet die Antidiskriminierungsstelle den Fall zur Bearbeitung an die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen weiter.

Zu den Kernaufgaben der Antidiskriminierungsstelle gehört die Unterstützung für von Diskriminierungen betroffene Personen. Diese erhalten durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein niedrigschwelliges Beratungsangebot zur Klärung ihrer Situation und zu den Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens. Des Weiteren hat die Stelle Schlichtungsmöglichkeiten, indem sie eine gütliche Beilegung von Diskriminierungsfällen zwischen den Beteiligten anstreben kann. Zur Erfüllung dieser Aufgaben kann die Stelle unter bestimmten Voraussetzungen die Beteiligten um Stellungnahmen ersuchen und hat gegenüber Bundesbehörden ein Auskunftsrecht.