



Sachstand

Verbot der Benachteiligung von behinderten Menschen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

**Verbot der Benachteiligung von behinderten Menschen im
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz**

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 066/22
Abschluss der Arbeit: 08.09.2022
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis¹

1.	Das Arbeits- und zivilrechtliche Benachteiligungsverbot	4
2.	Die unmittelbare Benachteiligung	4
3.	Die mittelbare Benachteiligung	5
4.	Die Benachteiligung im Zivilverkehr	6

1 Diesem Sachstand liegt die weiterführende Arbeit WD 3 - 3000-119/22, WD 6- 3000-065-22 „Begriffe der Barrierefreiheit und des Benachteiligungsverbots“ zugrunde.

1. Das arbeits- und zivilrechtliche Benachteiligungsverbot

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) regelt als nähere Bestimmung zu Artikel 3 Abs. 3 GG über die speziellen Gleichheitsrechte das Verbot der Benachteiligung von Menschen mit Behinderung, an welchem bundes- und landesrechtliche Regelungen zu messen sind. Das Benachteiligungsverbot ist bei der Auslegung von Vorschriften heranzuziehen und seine Beachtung gegebenenfalls Gegenstand gerichtlicher Kontrolle.

Ziel des AGG ist es gemäß § 1 AGG, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Neben dem arbeitsrechtlichen Beschäftigtenschutz greift das AGG auch in die Privatautonomie für Anbieter von Gütern und Dienstleistungen ein.

Der Begriff der Benachteiligung wird in § 3 AGG definiert. Hier heißt es in § 3 Abs. 1 AGG:

„Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.“

Gemäß § 3 Abs. 2 AGG liegt eine mittelbare Benachteiligung vor,

„wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“

§ 3 Abs. 5 AGG stellt die Anweisung zu einer Benachteiligung der Benachteiligung selbst gleich.

2. Die unmittelbare Benachteiligung

Die unmittelbare Benachteiligung setzt eine weniger günstige Behandlung der von dem Merkmal betroffenen Personen gegenüber anderen Personen in derselben Situation voraus.

Diese ungünstigere Behandlung im Sinne einer Zurücksetzung oder des Vorenthaltens von Vorteilen muss objektiv feststellbar sein. Eine rein subjektive Beeinträchtigung ist nicht ausreichend. Der Begriff „weniger günstig“ ist demgegenüber weit zu verstehen. Demnach ist jeder Nachteil durch eine andere Behandlung als die der entsprechenden Vergleichsgruppe ausreichend, sofern dieser nicht durch Vorteile an anderer Stelle wieder ausgeglichen wird.² Die Benachteiligung ist unmittelbar, wenn die anderweitige Behandlung konkret an eines der in § 1 AGG genannten

2 Horcher in: BeckOK BGB, 62. Edition, 05/2022, § 3 AGG Rn. 3.

Merkmale anknüpft oder durch dieses motiviert ist.³ Die unmittelbare Benachteiligung muss bereits eingetreten sein beziehungsweise noch andauern. Ausreichend ist auch eine hinreichend konkrete Gefahr, dass eine solche Benachteiligung eintritt.⁴

Es ist weder eine subjektive Absicht des Handelnden im Sinne einer Benachteiligungsabsicht noch sein Verschulden erforderlich.⁵

Eine Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung kommt grundsätzlich nur aufgrund der gesetzlich vorgesehenen Ausnahmetatbestände in Betracht.⁶ So ist eine unterschiedliche Behandlung gemäß §§ 5, 8 - 10 AGG zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende behinderungsbedingte Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden sollen oder dies wegen beruflicher Anforderungen, der Religion oder Weltanschauung oder des Alters gerechtfertigt werden kann. Eine anderweitige Rechtfertigungsmöglichkeit besteht nicht.

Eine Benachteiligung ist dabei auch innerhalb einer Teilgruppe von Merkmalsträgern möglich. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs kann sich beispielsweise ein Mensch mit Behinderung auch im Vergleich zu einem anderen Menschen mit Behinderung auf das Diskriminierungsverbot stützen, wenn er diesem gegenüber wegen der besonderen Art seiner Behinderung benachteiligt wird, welche mit der entsprechenden benachteiligenden Regelung im Zusammenhang steht.⁷

3. Die mittelbare Benachteiligung

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem ersten Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können und diese nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und zu dessen Erreichung auch erforderlich und angemessen sind.⁸ Ein Ziel ist dann rechtmäßig, wenn es nicht seinerseits diskriminierend und auch im Übrigen legal ist.⁹ Dieses verfolgte Ziel muss sich aus dem Kontext der Differenzierungsmaßnahme ableiten lassen.¹⁰ Fehlende Rechtfertigungsgründe sind im Falle mittelbarer Benachteiligungen

3 Thüsing in: MüKoBGB, 9. Auflage 2021, § 3 AGG Rn. 10.

4 Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG), Bundestagsdrucksache 16/1780, S. 32.

5 von Steinau-Steinrück/Schneider in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, § 3 AGG, Rn. 4.

6 Vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Dezember 2019 – 8 AZR 2/19, NZA 2020, 707, Rn. 36.

7 Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 26. Januar 2021 – C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64 = NZA 2021, 267.

8 von Steinau-Steinrück/Schneider in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, § 3 AGG, Rn. 7.

9 Vgl. Thüsing in: MüKoBGB, 9. Auflage 2021, § 3 AGG Rn. 41.

10 Thüsing in: MüKoBGB, 9. Auflage 2021, § 3 AGG Rn. 41.

ein echtes Tatbestandsmerkmal. Aufgrund des erleichterten Rechtfertigungsmaßstabes ist das Vorliegen einer unmittelbaren Beeinträchtigung vorrangig zu prüfen.¹¹

Eine Rechtfertigungsmöglichkeit entfällt, wenn es zumutbare, weniger diskriminierende Alternativen gibt.¹²

4. Die Benachteiligung im Zivilverkehr

§ 19 AGG dehnt das Benachteiligungsverbot auf zivilrechtliche Massengeschäfte aus. Massengeschäfte in diesem Sinne sind insbesondere Verträge im Bereich der Konsumgüterwirtschaft und über standardisierte Dienstleistungen etwa des Einzelhandels, der Gastronomie oder des Transportgewerbes.¹³ Auch in diesen Fällen darf eine Person nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmales benachteiligt werden. Erforderlich ist, dass das Geschäft nach seiner Art grundsätzlich auch mit allen Vertragspartnern zu vergleichbaren Bedingungen geschlossen, durchgeführt und beendet wird.¹⁴

Ausnahmen gelten bei Schuldverhältnissen, welche ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis voraussetzen (§ 19 Abs. 5 AGG), bei Schuldverhältnissen im Bereich des Familien- und Erbrechts (§ 19 Abs. 4 AGG) sowie in Einzelfällen bei der Vermietung von Wohnraum (§ 19 Abs. 3 AGG).

§ 20 AGG sieht für den Fall zivilrechtlicher Schuldverhältnisse weitergehende Ausnahmen von dem Verbot der Ungleichbehandlung vor. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig, sofern dies

- der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
- dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
- besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt oder
- eine andere Behandlung aufgrund einer Religionszugehörigkeit oder aufgrund des religiösen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

Hierzu heißt es in der Gesetzesbegründung:

11 von Steinau-Steinrück/Schneider in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, § 3 AGG, Rn. 7.

12 von Steinau-Steinrück/Schneider in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, § 3 AGG, Rn. 12.

13 Wendtland in: BeckOK BGB, 62. Edition, 05/2022, AGG § 19 Rn. 4.

14 Wendtland in: BeckOK BGB, 62. Edition, 05/2022, AGG § 19 Rn. 6.

„Die Feststellung eines solchen sachlichen Grundes bedarf dabei einer wertenden Feststellung im Einzelfall nach den Grundsätzen von Treu und Glauben und entzieht sich wegen der Reichweite des allgemeinen zivilrechtlichen Benachteiligungsverboteseiner abschließenden näheren Konkretisierung. Die sachlichen Gründe können sich zunächst aus dem Charakter des Schuldverhältnisses ergeben. Es können Umstände sein, die aus der Sphäre desjenigen stammen, der die Unterscheidung trifft, oder aber aus der Sphäre desjenigen, der von der Unterscheidung betroffen ist.“¹⁵

Im Falle eines Verstoßes kann der Betroffene nach § 21 Abs. 1 AGG zunächst die Beseitigung der Beeinträchtigung beziehungsweise die zukünftige Unterlassung verlangen. Sollte ihm ein Schaden entstanden sein, kann er diesen unter den Voraussetzungen des § 21 Abs. 2 AGG ersetzt verlangen.

* * *

15 Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG), Bundestagsdrucksache 16/1780, S. 43.