

PARTE SEGUNDA

LEGISLACIÓN, JURISPRUDENCIA Y DOCUMENTOS DE PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

IV. ALEMANIA

IV.1. CONSTITUCIÓN

Ley Fundamental de Bonn de 1949

Artículo 3 [*Igualdad ante la ley*]

Todas las personas son iguales ante la ley.

El hombre y la mujer gozan de los mismos derechos. El Estado promoverá la realización efectiva de la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres e impulsará la eliminación de las desventajas existentes.

Nadie podrá ser perjudicado ni favorecido a causa de su sexo, su ascendencia, su raza, su idioma, su patria y su origen, sus creencias y sus concepciones religiosas o políticas. Nadie podrá ser perjudicado a causa de un impedimento físico.

Artículo 6

(5) La legislación deberá asegurar a los hijos extramatrimoniales las mismas condiciones que para los hijos nacidos dentro del matrimonio en lo que respecta a su desarrollo físico y espiritual y a su posición social.

Artículo 33 [*Igualdad cívica de los alemanes, funcionarios públicos*]

(1) Todos los alemanes tienen en todos los Länder los mismos derechos y deberes cívicos.

(2) Todos los alemanes tienen igual acceso a cualquier cargo público según su idoneidad, su capacidad y su rendimiento profesional.

(3) El goce de los derechos civiles y cívicos, la admisión a los cargos públicos, así como los derechos adquiridos en el servicio público son independientes de la confesión religiosa. Nadie podrá ser discriminado a causa de su pertenencia o no pertenencia a una confesión o ideología.

(4) El ejercicio de facultades de soberanía será confiado, como regla general y con carácter permanente, a funcionarios del servicio público sujetos a una relación de servicio y lealtad, bajo un régimen de Derecho público.

(5) El estatuto legal del servicio público se establecerá teniendo en cuenta los principios tradicionales del régimen de funcionarios de carrera.

IV.2. LEGISLACIÓN

IV.2.1. LEGISLACION FEDERAL

1. Strafgesetzbuch (StGB)

Código Penal

Ausfertigungsdatum: 15.05.1871

Vollzitat: «Strafgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 31. Oktober 2008 (BGBl. I S. 2149) geändert worden ist»

Stand: Neugefasst durch Bek. v. 13.11.1998 I 3322.

2. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Código Civil

Neugefasst durch B. v. 02.01.2002 BGBl. I S. 42, 2909; 2003, 738; zuletzt geändert durch Artikel 4 Abs. 10 G. v. 11.08.2009 BGBl. I S. 2713.

3. Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) vom 13/08/1980.

Ley de igualdad de trato de hombres y mujeres en el trabajo y en el mantenimiento de los derechos en las empresas.
Bundesgesetzblatt Teil I vom 20/08/1980 Seite 1308.

4. Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (EUGleichbUmsG).

Ley de transposición de la Directiva europea de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato.
G v 14.08.2006 BGBl. I 1897; Geltung ab 18.08.2006.

5. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Ley General de Igualdad de trato.

14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 Abs. 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 15 Abs. 66 G v. 5.2.2009 I 160.

Leyes modificadas por el artículo 3 de la Ley General de Igualdad de Trato

6. Verordnung über die Gleichstellung von Personen nach § 3 des Häftlingshilfegesetzes HHG§3V.

Reglamento de igualdad entre personas según el párrafo 3 de la Ley de ayuda a presos y presas.

Ausfertigungsdatum: 01.08.1962

im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 242-1-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, die durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. Dezember 1992 (BGBl. I S.2094) geändert worden ist

Stand: Geändert durch Art. 7 G v. 21.12.1992 I 2094.

7. Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in Dienststellen des Bundes vom 6. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3374, 2002, 2711).

Reglamento de la elección de la Comisión de igualdad y su vicepresidenta en los departamentos ministeriales confederales.

8. Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes BGremBG.

Ausfertigungsdatum: 24.06.1994 (BGBl. I págs. 1406-1413)

Ley de nombramiento y delegación de mujeres y hombres en organismos dentro del ámbito de influencia de la Confederación.

9. Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie Informationstechnik- Verordnung - BITV).

Reglamento para la implementación de tecnologías de la información accesibles, de conformidad con la Ley de igualdad de derechos para las personas discapacitadas.

Ausfertigungsdatum: 17.07.2002 (BGBl. I S. 2654)

10. Gesetz zur Gleichstellung mit Zusatzversorgungssystemen des Beitrittsgebiets (Zusatzversorgungssystem-Gleichstellungsgesetz- ZVsG).

ZVsG Ausfertigungsdatum: 24.06.1993

Ley de igualdad de trato en el sistema de pensiones complementarias.

(BGBl. I S. 1038, 1047), das zuletzt durch Artikel 247 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist»Stand: Zuletzt geändert durch Art. 247 V v. 31.10.2006 I 2407.

11. (Zweites Gleichberechtigungsgesetz - 2.GleiBG) Vom 30.November 2001.

Ausfertigungsdatum: 24.06.1994 (BGBl. I S. 1406)

Segunda ley de la igualdad de trato de mujeres y hombres.

12. Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin durch Soldatinnen der Bundeswehr (Gleichstellungsbeauftragten- Wahlverordnung Soldatinnen - SGleibWV) de 12 de mayo de 2005.

(BGBl. I pag. 1394)

Reglamento sobre la elección del Comisionado para la igualdad y su vicepresidenta en las Fuerzas Armadas.

13. Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Dienststellen des Bundes.

(Gleichstellungstatistikverordnung - GleiStatV)

Ausfertigungsdatum: 18.06.2003 (BGBl. I S. 889), die durch durch Artikel 1 der Verordnung vom 26. Juni 2006 (BGBl. I S. 1346) geändert worden ist.

Reglamento que regula las encuestas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los departamentos ministeriales de la Federación.

14. Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Prostituierten.

(Prostitutionsgesetz - ProstG) de 20.12.2001

Ley de regulación de la situación jurídica de las prostitutas.

15. Erste Verordnung zur Änderung der Gleichstellungstatistikverordnung von 30 November 2001.

BGBL Teil I Nr. 289 de 28 de junio de 2006

Primer Reglamento de modificación del Reglamento de estadísticas de igualdad de 26 de junio de 2006.

16. Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz) von 27.4.2002.

Últimamente modificada por el Art. 262 V v. 31.10.2006 I 2407

Ley de igualdad para las personas con discapacidad.

17. Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleIG) De 30 de noviembre de 2001 (BGBl. I pag. 3234), modificado

últimamente por el artículo 15.54 de la Ley de 35 de febrero de 2009 (BGBl. I pag. 160).

Ley para la igualdad de mujeres y hombres en la Administración y en los Tribunales federales.

18. Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten.

14 de agosto de 2006 BGBl I pag. 1904, modificada por ley de 31 de julio de 2008

Ley para la igualdad entre mujeres y hombres soldado.

19. Gesetz über die eingetragene Lebenspartnerschaft.

«Lebenspartnerschaftsgesetz vom 16. Februar 2001 (BGBl. I S. 266), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 6. Juli 2009 (BGBl. I S. 1696) geändert worden ist»

Ley de registro de parejas de hecho.

20. Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen del 10 de septiembre de 1980, últimamente modificada por la Ley de 17 de julio 2009.

Ley de modificación del nombre y la determinación de pertenencia a un sexo en casos excepcionales.

21. Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien.

Reglamento de los ministerios federales.

GGO Stand: 1. Juni 2009

Kapitel 1 Allgemeines

22. Gesetz über das Ruhen der Verfolgungsverjährung und die Gleichstellung der Richter und Bediensteten des Internationalen Straferichtshofes IStGHGleichstG vom 21. Juni 2002 (BGBl. I S. 2144,2162).

Ley sobre la suspensión de la prescripción y la igualdad de los magistrados y el personal de la Corte Penal Internacional.

23. Gesetz zu dem Übereinkommen Nr. 118 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1962 über die Gleichbehandlung von Inländern und Ausländern in der Sozialen Sicherheit.

IAOÜbk118G

Ausfertigungsdatum: 21.08.1970(BGBl. 1970 II S. 802)

Acta de ratificación del Convenio N ° 118 de la Organización Internacional del Trabajo de 28 de junio de 1962 sobre la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en la Seguridad Social.

24. Gesetz über die Internationalen Übereinkommen betreffend die Gleichbehandlung einheimischer und ausländischer Arbeitnehmer bei Entschädigung aus Anlaß von Betriebsunfällen sowie die Entschädigung aus Anlaß von Berufskrankheiten BetrUnfallÜbkG.

Ausfertigungsdatum: 21.07.1928 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8231-3, veröffentlichten bereinigten Fassung

Ley sobre el Convenio Internacional sobre la igualdad de trato de nacionales y trabajadores extranjeros ante la indemnización por accidente laboral así como de indemnizaciones por enfermedades profesionales.

2. Strafgesetzbuch (StGB)

Código Penal

Ausfertigungsdatum: 15.05.1871

Vollzitat: „Strafgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 31. Oktober 2008 (BGBl. I S. 2149) geändert worden ist»

Stand: Neugefasst durch Bek. v. 13.11.1998 I 3322;

§ 130 Volksverhetzung

(1) Wer in einer Weise, die geeignet ist, den öffentlichen Frieden zu stören,

1. zum Haß gegen Teile der Bevölkerung aufstachelt oder zu Gewalt- oder Willkürmaßnahmen gegen sie auffordert oder
2. die Menschenwürde anderer dadurch angreift, daß er Teile der Bevölkerung beschimpft, böswillig verächtlich macht oder verleumdet, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

(2) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. Schriften (§ 11 Abs. 3), die zum Haß gegen Teile der Bevölkerung oder gegen eine nationale, rassische, religiöse oder durch ihr Volkstum bestimmte Gruppe aufstacheln, zu Gewalt- oder Willkürmaßnahmen gegen sie auffordern oder die Menschenwürde anderer dadurch angreifen, daß Teile der Bevölkerung oder eine vorbezeichnete Gruppe beschimpft, böswillig verächtlich gemacht oder verleumdet werden,

a) verbreitet,

b) öffentlich ausstellt, anschlägt, vorführt oder sonst zugänglich macht,

c) einer Person unter achtzehn Jahren anbietet, überläßt oder zugänglich macht oder

d) herstellt, bezieht, liefert, vorrätig hält, anbietet, ankündigt, anpreist, einzuführen oder auszuführen unternimmt, um sie oder aus ihnen gewonnene Stücke im Sinne der Buchstaben a bis c zu verwenden oder einem anderen eine solche Verwendung zu ermöglichen, oder

2. eine Darbietung des in Nummer 1 bezeichneten Inhalts durch Rundfunk, Medien- oder Teledienste verbreitet.

(3) Mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer eine unter der Herrschaft des Nationalsozialismus begangene Handlung der in § 6 Abs. 1 des Völkerstrafgesetzbuches bezeichneten Art in einer Weise, die geeignet ist, den öffentlichen Frieden zu stören, öffentlich oder in einer Versammlung billigt, leugnet oder verharmlost.

(4) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer öffentlich oder in einer Versammlung den öffentlichen Frieden in einer die Würde der Opfer verletzenden Weise dadurch stört, dass er die nationalsozialistische Gewalt- und Willkürherrschaft billigt, verherrlicht oder rechtfertigt.

(5) Absatz 2 gilt auch für Schriften (§ 11 Abs. 3) des in den Absätzen 3 und 4 bezeichneten Inhalts.

(6) In den Fällen des Absatzes 2, auch in Verbindung mit Absatz 5, und in den Fällen der Absätze 3 und 4 gilt § 86 Abs. 3 entsprechend.

Menschen

§ 131 Gewaltdarstellung

(1) Wer Schriften (§ 11 Abs. 3), die grausame oder sonst unmenschliche Gewalttätigkeiten gegen Menschen oder menschenähnliche Wesen in einer Art schildern, die eine Verherrlichung oder Verharmlosung solcher Gewalttätigkeiten ausdrückt oder die das Grausame oder Unmenschliche des Vorgangs in einer die Menschenwürde verletzenden Weise darstellt,

1. verbreitet,

2. öffentlich ausstellt, anschlägt, vorführt oder sonst zugänglich macht,

3. einer Person unter achtzehn Jahren anbietet, überläßt oder zugänglich macht oder

4. herstellt, bezieht, liefert, vorrätig hält, anbietet, ankündigt, anpreist, einzuführen oder auszuführen unternimmt, um sie oder aus ihnen gewonnene Stücke im Sinne der Nummern 1 bis 3 zu verwenden oder einem anderen eine solche Verwendung zu ermöglichen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer eine Darbietung des in Absatz 1 bezeichneten Inhalts durch Rundfunk, Medien- oder Teledienste verbreitet.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht, wenn die Handlung der Berichterstattung über Vorgänge des Zeitgeschehens oder der Geschichte dient.

(4) Absatz 1 Nr. 3 ist nicht anzuwenden, wenn der zur Sorge für die Person Berechtigte handelt; dies gilt nicht, wenn der Sorgeberechtigte durch das Anbieten, Überlassen oder Zugänglichmachen seine Erziehungspflicht gröblich verletzt.

3. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Código Civil

neugefasst durch B. v. 02.01.2002 BGBl. I S. 42, 2909; 2003, 738; zuletzt geändert durch Artikel 4 Abs. 10 G. v. 11.08.2009 BGBl. I S. 2713;

§ 611a (aufgehoben)

§ 611b (aufgehoben)

§ 612 Vergütung

(1) Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

(2) Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.

(3) (aufgehoben)

(4) Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (EUGleichbUmsG) G v 14.08.2006 BGBl. I 1897; Geltung ab 18.08.2006

5. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ley General de Igualdad de trato

De 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 Abs. 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 15 Abs. 66 G v. 5.2.2009 I 160

Abschnitt 1
Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, 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.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) 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.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt 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) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als enachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2

Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1

Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,

3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung 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.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,

2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2 Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.
- (3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.
- (4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.
- (5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

§ 13 Beschwerderecht

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.
- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,

2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht, sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder 2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,

2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,

3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt, 4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21 Ansprüche

- (1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.
- (2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligte verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligte die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.
- (3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.
- (4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligte nicht berufen.
- (5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Abschnitt 4 Rechtsschutz

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

- (1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.
- (2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten.
Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.
- (3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.
- (4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 5 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

- Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für
1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
 2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
 3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6 Antidiskriminierungsstelle

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- (1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.
- (2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- (1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken.

Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28 Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30 Beirat

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet.

Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung.

In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

Abschnitt 7 Schlussvorschriften

§ 31 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§ 32 Schlussbestimmungen

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

§ 33 Übergangsbestimmungen

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

21. Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien

Reglamento de los ministerios federales

GGO Stand: 1. Juni 2009

Kapitel 1 Allgemeines

§ 2 Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender-Mainstreaming).

Abschnitt 2 Aufbau von Gesetzesvorlagen der Bundesregierung

§ 42 Gesetzesvorlagen der Bundesregierung

(5) Gesetzentwürfe müssen sprachlich richtig und möglichst für jedermann verständlich gefasst sein. Gesetzentwürfe sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Gesetzentwürfe sind grundsätzlich dem Redaktionsstab der Gesellschaft für deutsche Sprache beim Deutschen Bundestag zur Prüfung auf ihre sprachliche Richtigkeit und Verständlichkeit zuzuleiten.

Anlage 6 zu § 45 Absatz 1, § 74 Absatz 5 GGO

Bei Gesetzgebungsverfahren sind zu beteiligen:

9. das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

a) zur Prüfung, ob Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung zu erwarten sind,

b) wenn Belange der Familien- und Seniorenpolitik berührt werden,

c) wenn Belange der Kinder- und Jugendpolitik berührt werden, insbesondere wenn eine Prüfung geboten erscheint, ob die vorgesehenen Rechtsnormen mit dem Wohl von Kindern vereinbar sind,

IV.2.2. LEGISLACION DE LOS LÄNDER O ESTADOS FEDERADOS

BADEN WURTEMBERG

Constitución del Estado de Baden-Wurttemberg de 11 de Noviembre 1953 (Diario Oficial de Leyes, p. 173) últimamente modificada por la Ley de 23 de Mayo 2000 (GBL p. 449)

Artikel 2 bis

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Normativa

- **Baden-Württemberg -Landesbehindertengleichstellungsgesetz (L-BGG)**
Vom 3. Mai 2005
Ley del Estado Federado de Baden Wurtemberg de igualdad de trato para los minusválidos.
(GBL. Nr. 7 vom 12.05.2005 S. 327)
- **Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg** (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG), letzte Änderungen: Artikel 18 des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Verwaltungsstrukturreform (Verwaltungsstrukturreform-Weiterentwicklungsgesetz – VRWG), Stand 01.01.2009, und Art. 8 des Zweiten Gesetzes zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich (gültig ab 01.03.2009, siehe § 3 Abs.1 Nr.3)
Ley de establecimiento de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la función pública del Estado Federado de Baden Wurtemberg.

BAVIERA

Constitución del Estado de Baviera de 2 Diciembre 1946

Entró en vigor el 8 de Diciembre 1946. Última modificación fue por la Ley sobre el desarrollo ulterior de los principios electorales, los derechos fundamentales y las normas sobre la vida de la comunidad de 10 de Noviembre de 2003 (GVBL. P. 817), Que entró en vigor el 1 de Enero 2004 (Artículo 14.2, 100, 125.1, 126.3)

Art. 7

(1) Ciudadano es, sin diferencias de nacimiento, raza, sexo, religión o profesión, todo nacional que haya cumplido los dieciocho años.

.../...

Art. 11

(5) respecto a la autoadministración en el municipio rige el principio de la igualdad de los derechos y deberes políticos de todos los ciudadanos con residencia en él.

Art. 118

(1) Todos son iguales ante la ley. Las leyes obligan a todos sin diferencia y todos gozan sin diferencia de la protección de las leyes.

(2) Hombres y mujeres tienen igualdad de derechos. El estado hará efectiva la consecución de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y actuará a favor de la eliminación de las desventajas existentes.

(3) Quedan suprimidos todos los privilegios de derecho público y todas las discriminaciones de nacimiento o estado. Los títulos de nobleza rigen sólo como parte del nombre; en adelante no podrá concederse de nuevo, ni adquirirse ya por vía de adopción.

.../...

Art. 118a

Los seres humanos con alguna discapacidad no deben ser discriminados. El estado intervendrá a favor de la igualdad de condiciones de vida para los seres humanos con o sin discapacidad.

Art 119

Está prohibido y es punible excitar los odios de razas y pueblos.

Art. 168

(1) Todo trabajo honorable tiene el mismo valor ético y el mismo derecho a adecuada remuneración. Hombres y mujeres recibirán por el mismo trabajo el mismo salario.

Normativa

- **Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern** (Bayerisches Gleichstellungsgesetz - BayGIG)
Ley de Baviera sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
Vom 24. Mai 1996 (GVBl. S. 186, BayRS 2039-1-A) Zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 292)
- **Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung, Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderung.** (Bayerisches Behindertengleichstellungsgesetz - BayBGG) Vom 9. Juli 2003 (GVBl. S.419, BayRS 805-9-A)
Ley de Baviera sobre la igualdad, integración y participación de las personas con discapacidad.

- **Gesetz zur Änderung des Bayerischen Behindertengleichstellungsgesetzes und anderer Rechtsvorschriften** Vom 22. Juli 2008
Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 15/2008
Ley de modificación de la Ley bávara de igualdad de las personas con discapacidad y otras normas.

BERLIN

Verfassung vom 23. November 1995, zuletzt geändert durch das neunte Gesetz zur Änderung der Verfassung von Berlin vom 6. Juli 2006

Constitución de 23 de noviembre de 1995, últimamente modificada por la Ley de modificación de la Constitución de Berlín de 17 de diciembre de 2009.

<http://www.berlin.de/rbmskzl/verfassung/index.html>

Artikel 3 [Gleichheit vor dem Gesetz; Gleichberechtigung von Männern und Frauen; Diskriminierungsverbote]

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Artikel 7 Staatsbürger

(1) Staatsbürger ist ohne Unterschied der Geburt, der Rasse, des Geschlechts, des Glaubens und des Berufs jeder Staatsangehörige, der das 18. Lebensjahr vollendet hat.

Artikel 10

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen oder seiner sexuellen Identität benachteiligt oder bevorzugt werden.

(3) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land ist verpflichtet, die Gleichstellung und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens herzustellen und zu sichern. Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen zur Förderung zulässig.

Artikel 11

Menschen mit Behinderungen dürfen nicht benachteiligt werden. Das Land ist verpflichtet, für die gleichwertigen Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung zu sorgen.

Artikel 12

(2) Andere auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaften haben Anspruch auf Schutz vor Diskriminierung.

(7) Frauen und Männern ist es zu ermöglichen, Kindererziehung und häusliche Pfllegetätigkeit mit der Erwerbstätigkeit und der Teilnahme am öffentlichen Leben zu vereinbaren. Alleinerziehende Frauen und Männer, Frauen während der Schwangerschaft und nach der Geburt haben Anspruch auf besonderen Schutz im Arbeitsverhältnis.

Artikel 12 a [Wehr- und Dienstpflicht]

(4) Kann im Verteidigungsfall der Bedarf an zivilen Dienstleistungen im zivilen Sanitäts- und Heilwesen sowie in der ortsfesten militärischen Lazarettorganisation nicht auf freiwilliger Grundlage gedeckt werden, so können Frauen vom vollendeten achtzehnten bis zum vollendeten fünfundfünfzigsten Lebensjahr durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes zu derartigen Dienstleistungen herangezogen werden. Sie dürfen auf keinen Fall zum Dienst mit der Waffe verpflichtet werden.

Artikel 13

Den nichtehelichen Kindern sind durch die Gesetzgebung die gleichen Bedingungen für ihre leibliche und seelische Entwicklung und ihre Stellung in der Gesellschaft zu schaffen wie den ehelichen Kindern.

Artikel 18

Alle haben das Recht auf Arbeit. Dieses Recht zu schützen und zu fördern ist Aufgabe des Landes. Das Land trägt zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen bei und sichert im Rahmen des gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichts einen hohen Beschäftigungsstand. Wenn Arbeit nicht nachgewiesen werden kann, besteht Anspruch auf Unterhalt aus öffentlichen Mitteln.

Artikel 26

Alle Männer und Frauen haben das Recht, sich zu gesetzlich zulässigen Zwecken friedlich und unbewaffnet zu versammeln. Für Versammlungen unter freiem Himmel kann dieses Recht durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes beschränkt werden.

Artikel 27

(1) Alle Männer und Frauen haben das Recht, Vereinigungen und Gesellschaften zu bilden. Vereinigungen dürfen keine Zwecke verfolgen oder Maßnahmen treffen, durch welche die Erfüllung von Aufgaben verfassungsmäßiger Organe und öffentlich-rechtlicher Verwaltungskörper gefährdet wird.

Artikel 79

- (1) Die richterliche Gewalt wird durch unabhängige, nur dem Gesetz unterworfenen Gerichte im Namen des Volkes ausgeübt.
 (2) An der Rechtspflege sind Männer und Frauen aller Volksschichten nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zu beteiligen.

Normativa

- **Landesgleichstellungsgesetz** In der Fassung vom 6.9.2002 (GVBl p. 280).
Ley de igualdad del Land, últimamente modificada por la 8ª Ley de modificación de la ley de igualdad del Land de Berlin de 19 de junio de 2006 (GVBl p. 575).
- **Verordnung über statistische Angaben und Analysen zur Beschäftigtenstruktur sowie zur Besetzung von Gremien für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes.**
Reglamento sobre los datos estadísticos y análisis de los datos de empleados, así como la composición de gremios para los informes sobre la transposición de la ley del Land sobre la igualdad de trato.
 (Gleichstellungs berichtsverordnung – GleibV) Vom 9. April 2002 GVBl n° 13 de 14 de abril de 2002
- **Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung** (Landesgleichberechtigungsgesetz – LGBG)
 Vom 17. Mai 1999 1 In der Fassung vom 28. September 2006 2 unter Berücksichtigung der Änderung des Landesgleichberechtigungsgesetzes vom 03.07.2009
Ley de igualdad de derechos de los hombres y mujeres con o sin discapacidad.
- **Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität**
 24.6.2004
Ley de igualdad de derechos de los hombres y mujeres con independencia de su identidad sexual.
- Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung - BITV) BITV
 Ausfertigungsdatum: 17.07.2002 Vollzitat: «Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung vom 17. Juli 2002 (BGBl. I S. 2654)»
Reglamento para la supresión de barreras en el ámbito de las tecnologías de la Información.
- **Verordnung zur Zugänglichmachung von Dokumenten für blinde und sehbehinderte Menschen im Verwaltungsverfahren nach dem Behindertengleichstellungsgesetz** (Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung - VBD)
 VBD Ausfertigungsdatum: 17.07.2002
 Vollzitat: «Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung vom 17. Juli 2002 (BGBl. I S. 2652)»
Reglamento para hacer accesible la documentación oficial de la Administración Federal a las personas con discapacidad visual o ciegas.
- **Behindertengleichstellungsgesetz - Einführung ins Behindertengleichstellungsgesetz** - Regelt die Gleichstellung behinderter Menschen im Bereich des öffentlichen Rechts, soweit der Bund zuständig ist, und ist ein wichtiger Teil der Umsetzung des Benachteiligungsverbot aus Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 Grundgesetz (14/07/2002)
Ley de igualdad para las personas discapacitadas.

BRANDEBURGO

Verfassung des Landes Brandenburg vom 20. August 1992

Constitución del Estado Federado de Brandemburgo de 20 de agosto 1992

(GVBl.I/92, [Nr. 18], S.298), últimamente modificada

(Artikel 81 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 07.07.2009 (GVBl.I/09, [Nr. 09], S.191)

(artículo 81 modificado por el artículo 1 de la Ley de 7 de Julio de 2009)

Artikel 3 (Staatsvolk)

- (2) Deutsche im Sinne des Grundgesetzes haben in Brandenburg gleiche Rechte und Pflichten, soweit nicht ein gesetzlicher Vorbehalt für die Bürger Brandenburgs besteht.
 (3) Angehörige anderer Staaten und Staatenlose mit Wohnsitz im Land Brandenburg sind den Deutschen im Sinne des Grundgesetzes gleichgestellt, soweit nicht diese Verfassung oder Gesetze etwas anderes bestimmen.

Artikel 12 (Gleichheit)

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. Jede Willkür und jede sachwidrige Ungleichbehandlung ist der öffentlichen Gewalt untersagt.
 (2) Niemand darf wegen seiner Rasse, Abstammung, Nationalität, Sprache, seines Geschlechts, seiner sexuellen Identität, seiner sozialen Herkunft oder Stellung, seiner Behinderung, seiner religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung bevorzugt oder benachteiligt werden.
 (3) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land ist verpflichtet, für die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung durch wirksame Maßnahmen zu sorgen.
 (4) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände sind verpflichtet, für die Gleichwertigkeit der Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderungen zu sorgen.

Artikel 13 (Gewissens-, Glaubens- und Bekenntnisfreiheit)

- (2) Niemand ist verpflichtet, seine religiöse oder weltanschauliche Überzeugung zu offenbaren. Die Behörden haben nur so weit das Recht, nach der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft zu fragen, wie davon Rechte und Pflichten abhängen.

(3) Niemand darf zur Teilnahme an einer religiösen oder weltanschaulichen Handlung oder zur Benutzung einer religiösen Eidesform gezwungen werden.

(4) Kann ein Bürger staatsbürgerliche Pflichten nicht erfüllen, weil sie seinem Gewissen widersprechen, soll das Land ihm im Rahmen des Möglichen andere, gleichbelastende Pflichten eröffnen. Dies gilt nicht für Abgaben.

Artikel 21 (Recht auf politische Mitgestaltung)

(2) Jeder hat nach Maßgabe der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung das gleiche Recht auf Zugang zu öffentlichen Ämtern, soweit nicht für die Wahrnehmung hoheitlicher Befugnisse etwas anderes gesetzlich bestimmt ist. Eine Entlassung oder Disziplinierung wegen einer Betätigung in Bürgerinitiativen, Verbänden, Religionsgemeinschaften oder Parteien ist unzulässig.

Artikel 26 (Ehe, Familie und Lebensgemeinschaften)

(4) Die Hausarbeit, die Erziehung der Kinder, die häusliche Pflege Bedürftiger und die Berufsarbeit werden gleichgeachtet.

Artikel 29 (Recht auf Bildung)

(3) Jeder hat das Recht auf gleichen Zugang zu den öffentlichen Bildungseinrichtungen, unabhängig von seiner wirtschaftlichen und sozialen Lage und seiner politischen Überzeugung. Begabte, sozial Benachteiligte und Menschen mit Behinderungen sind besonders zu fördern.

Artikel 36 (Rechtsstellung)

(3) Das Land anerkennt den Öffentlichkeitsauftrag der Kirchen und Religionsgemeinschaften.

Sie sind Körperschaften des öffentlichen Rechts, soweit sie es bisher waren. Andere Religionsgemeinschaften erlangen auf Antrag die gleichen Rechte, wenn ihre Satzung und die Zahl ihrer Mitglieder die Gewähr der Dauer bieten und sie den in Artikel 2 Absatz 1 genannten Grundsätzen und den Grundrechten dieser Verfassung nicht widersprechen.

(5) Vereinigungen zur gemeinschaftlichen Pflege einer Weltanschauung werden den Religionsgemeinschaften gleichgestellt.

Artikel 48 (Arbeit)

(3) Die Arbeitnehmer haben ein Recht auf sichere, gesunde und menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Männer und Frauen haben Anspruch auf gleiche Vergütung bei gleichwertiger Arbeit.

Artikel 108 (Rechtsprechung)

(2) An der Rechtsprechung sind Frauen und Männer aus dem Volke als ehrenamtliche Richter nach Maßgabe der Gesetze zu beteiligen.

Normativa

- **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg** (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)
Vom 4. Juli 1994 (GVBl. I S. 254) Zuletzt geändert durch Brandenburgisches Beamtenrechtsneuordnungsgesetz vom 03. April 2009 (GVBl. I S. 26)
Ley de igualdad de mujeres y hombres en la función pública en el Estado Federado de Brandemburgo.
- **Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen im Land Brandenburg** (Brandenburgisches Behindertengleichstellungsgesetz- BbgBGG) Vom 20. März 2003
Ley de igualdad para las personas discapacitadas en el Estado Federado de Brandemburgo.

BREMEN (Ciudad Libre Hanseática)

Verfassung der Freien Hansestadt Bremen vom 21. Oktober 1947

Constitución del Estado Hanseático de Bremen modificada últimamente por la Ley de 8 de abril de 2003 (GBl. S. 167)

Erster Hauptteil: Grundrechte und Grundpflichten

Artikel 2

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben das Recht auf gleiche wirtschaftliche und kulturelle Entwicklungsmöglichkeiten.

Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner sozialen Stellung, sexuellen Identität, seiner religiösen und politischen Anschauungen bevorzugt oder benachteiligt werden.

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Menschen mit Behinderungen stehen unter dem besonderen Schutz des Staates. Der Staat fördert ihre gleichwertige Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land, die Stadtgemeinden und die anderen Träger der öffentlichen Verwaltung sind verpflichtet, für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter in Staat und Gesellschaft durch wirksame Maßnahmen zu sorgen. Es ist darauf hinzuwirken, daß Frauen und Männer in Gremien des öffentlichen Rechts zu gleichen Teilen vertreten sind.

Normativa

- **Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen** (Landesgleichstellungsgesetz) vom 20. November 1990 (Brem.GBl. S. 433). Zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. April 2003 (Brem.GBl. S. 151).
Ley de igualdad de mujeres y hombres en la función pública del Estado Federado de Bremen.
- **Bremisches Behindertengleichstellungsgesetz – BremBGG** vom 18.12.2003 (Brem. GBl. S. 413 - 86-e-1) geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 08.07.2008 (Brem. GBl. S. 231) sowie zuletzt geändert durch Artikel 2 vom 24.02.2009 (Brem. GBl. S. 45).
Ley de igualdad de trato para las personas discapacitadas en el Estado Federado de Bremen.

HAMBURGO (Ciudad Libre Hanseática)**Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg vom 6. Juni 1952****Constitución de la Ciudad Hanseática Libre de Hamburgo de 6 de junio de 1952.**

Artikel 3

(2) Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus. Sie wird nach Maßgabe der Verfassung und der Gesetze ausgeübt. Sie hat auch die Aufgabe, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Insbesondere wirkt sie darauf hin, dass Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen gleichberechtigt vertreten sind.

Normativa

- **Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen und zur Änderung anderer Gesetze Vom 21. März** (GVBl. Nr. 10)
Ley de Hamburgo de igualdad de hombres y mujeres con discapacidad y de modificación de otras leyes.
- **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst** (Gleichstellungsgesetz) Vom 19. März 1991 (HmbGVBl. S. 75) Geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 21. März 2005 (HmbGVBl. S. 75)
Ley de igualdad mujeres y hombres en la función pública del Estado de Hamburgo.

HESSE

Verfassung 1 Diciembre 1946 entró en vigor el 11 de Diciembre 1946

Constitución de 1 de diciembre de 1946 del estado de Hesse, modificada últimamente por la Ley de 18 de Octubre de 2002 (GVBL. P. 628)

Artikel 1

Alle Menschen sind vor dem Gesetze gleich, ohne Unterschied des Geschlechts, der Rasse, der religiösen und der politischen Überzeugung.

Normativa

- **Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz -HGIG-)** Vom 21. Dezember 1993 (GVBl. I S. 729). Zuletzt geändert durch Zweites Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 18. Dezember 2006 (GVBl. I S. 713) , Fassung vom 31. August 2007, GVBl. II 320-134
Ley de Hesse sobre la igualdad de trato de mujeres y hombres y de supresión de la discriminación hacia las mujeres en la Administración Pública.
- **Hessisches Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und zur Änderung anderer Gesetze (Hessisches Behinderten-Gleichstellungsgesetz – HessBGG)** vom 20. Dezember 2004
Ley de Hesse de igualdad de hombres y mujeres con discapacidad y de modificación de otras leyes similares.

MECKLEMBURGO-POMERANIA OCCIDENTAL

Constitución que entró en vigor provisionalmente el 23 de Mayo 1993, y definitivamente el 15 de Noviembre 1994 y modificada por la Ley de 14 de Julio de 2006 (GVBL. P. 572)

Artículo 13

La promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es la tarea del país, los municipios y condados, así como otras instituciones de la administración pública. Esto se aplica especialmente a la ocupación de la consulta pública y la toma de decisiones.

Artículo 17 bis. (Protección de los ancianos y las personas con discapacidad).

... país, los municipios y condados para conceder a los ancianos y las personas con discapacidad una protección especial. La asistencia social y bienestar, así como las políticas estatales y locales para servir a la meta de la vida en pie de igualdad y hacer de una manera responsable...

Gesetz zur Gleichstellung, gleichberechtigten Teilhabe und Integration von Menschen mit Behinderungen

Normativa

- **Landesbehindertengleichstellungsgesetz - LBG M-V** Vom 10. Juli 2006
GVOBl. M-V 2006, S. 539
Ley del Estado Federado de igualdad de trato de las personas con discapacidad.
- **Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GIG M-V)** In der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1998 (GVOBl. M-V S. 697; GS Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 203 - 1). Zuletzt geändert durch das Gesetz vom 10. Juli 2006 (GVOBl. M-V S. 550)
Ley de igualdad de trato de mujeres y hombres en la función pública del Estado Federado.
- **Gesetz zur Gleichstellung, gleichberechtigten Teilhabe und Integration von Menschen mit Behinderungen und zur Änderung anderer Vorschriften** Vom 10. Juli 2006
(GS Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 860 – 8)
Ley de igualdad, de participación en igualdad e integración de hombres y mujeres con discapacidad y de modificación de distintas disposiciones.
- **Verordnung zur Zugänglichmachung von Dokumenten für blinde und sehbehinderte Menschen in Verwaltungsverfahren nach dem Landesbehindertengleichstellungsgesetz**
(Barrierefreie Dokumente-Verordnung Mecklenburg-Vorpommern - BDVO M-V)
Vom 17. Juli 2007 (GS Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 860 - 9 – 2)
Reglamento de acceso a los documentos por parte de personas ciegas o con discapacidad visual en los procedimientos administrativos de acuerdo con la ley de igualdad del Estado Federado para las personas con discapacidad.

RENIANIA DEL NORTE-WESTFALIA**Verfassung für das Land Nordrhein-Westfalen****Constitución del Estado de Renania del Norte-Westfalia.**

Vom 28. Juni 1950 (GVBl. NRW, S. 127), últimamente modificada por Ley de 22 de junio de 2004 (GVBl.NRW, S. 360)

Präambel

In Verantwortung vor Gott und den Menschen, verbunden mit allen Deutschen, erfüllt von dem Willen, die Not der Gegenwart in gemeinschaftlicher Arbeit zu überwinden, dem inneren und äußeren Frieden zu dienen, Freiheit, Gerechtigkeit und Wohlstand für alle zu schaffen, haben sich die Männer und Frauen des Landes Nordrhein-Westfalen diese Verfassung gegeben.

Abschnitt - Die Familie**Artikel 5**

(1) Ehe und Familie werden als die Grundlagen der menschlichen Gesellschaft anerkannt. Sie stehen unter dem besonderen Schutz des Landes. Die Mutterschaft und die kinderreiche Familie haben Anspruch auf besondere Fürsorge.

(2) Familien- und Erwerbsarbeit sind gleichwertig. Frauen und Männer sind entsprechend ihrer Entscheidung an Familien- und Erwerbsarbeit gleichberechtigt beteiligt

Normativa

- **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)** Vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 21. April 2009 (GV. NRW. S. 224)
Ley de igualdad de trato de mujeres y hombres para el Estado Federado de Renania del Norte –Westfalia.

RENIANIA-PALATINADO**Verfassung für Rheinland-Pfalz vom 18. Mai 1947**

Constitución del Estado Federado de Renania-Palatinado, últimamente modificada por Ley de 16 de diciembre de 2005 (GVBl. S. 495).

Artikel 17

(1) Alle sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Willkürliche Begünstigung oder Benachteiligung von Einzelpersonen oder Personengruppen sind den Organen der Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung untersagt.

(3) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat ergreift Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Staat und Gesellschaft, insbesondere im Beruf, in Bildung und Ausbildung, in der Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung. Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen, die der Gleichstellung dienen, zulässig.

(4) Der Staat achtet ethnische und sprachliche Minderheiten.

Artikel 18

(1) Alle öffentlich-rechtlichen Vorteile und Nachteile der Geburt oder des Standes sind aufgehoben. Adelsbezeichnungen gelten nur als Bestandteil des Namens und dürfen nicht mehr verliehen werden.

(2) Titel dürfen nur verliehen werden, wenn sie ein Amt oder einen Beruf bezeichnen. Akademische Grade fallen nicht unter dieses Verbot.

(3) Orden und Ehrenzeichen dürfen vom Staat nur nach Maßgabe der Gesetze verliehen werden.

Artikel 19

Alle Deutschen, ohne Unterschied der Rasse, des Religionsbekenntnisses, der Parteizugehörigkeit oder des Geschlechtes, sind nach Maßgabe der Gesetze und entsprechend ihrer Befähigung und ihrer Leistungen zu den öffentlichen Ämtern zugelassen, sofern sie die Gewähr dafür bieten, ihr Amt nach den Vorschriften und im Geiste der Verfassung zu führen.

Artikel 19a

Rechte, welche die Verfassung allen Deutschen gewährt, stehen auch Staatsangehörigen eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union zu, soweit diese nach dem Recht der Europäischen Union Anspruch auf Gleichbehandlung haben.

Normativa

- **Landesgesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen – LGGBehM**
Ley de igualdad del Estado Federado de Renania-Palatinado para las personas con discapacidad.
- **Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Rheinland-Pfalz** Vom 11. Juli 1995 (GVBl. S. 209)
Zuletzt geändert durch Landesgesetz über die Errichtung der Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz - UMG vom 10.09.2008 (GVBl. S. 205) ; In-Kraft-Treten 01.01.2009
Ley de igualdad de trato del Estado Federado de Renania Palatinado.

BAJA SAJONIA

Niedersächsische Verfassung vom 19. Mai 1993 in Kraft getreten am 1. Juni 1993

Constitución del Estado Federado de Baja Sajonia de 19 de mayo de 1993, que entró en vigor el 1 de junio de 1993, últimamente modificada por Ley de 27 de enero de 2006 (GVBl. S. 58)

Artikel 3. Grundrechte

(1) Das Volk von Niedersachsen bekennt sich zu den Menschenrechten als Grundlage der staatlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit.

(2) Die im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland festgelegten Grundrechte und staatsbürgerlichen Rechte sind Bestandteil dieser Verfassung. Sie binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Landesrecht. Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.

Durch Gesetz vom 21. November 1997 wurde dem Artikel 3 mit Wirkung vom 6. Dezember 1997 folgender Absatz angefügt:
«(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Normativa

- **Niedersächsisches Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (NBGG) vom 25. November 2007** (Nds. GVBl. S. 661)
Ley del Estado Federado de la Baja Sajonia de igualdad de trato entre mujeres y hombres con discapacidad.
- **Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen Vom 25. November 2007** (Nds. GVBl. S. 661)
Ley de igualdad de hombres y mujeres con discapacidad.
- **Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989** (Nds. GVBl. S. 50)
Ley de fomento de la igualdad de trato de las mujeres en el lenguaje jurídico y administrativo.

SAJONIA

Verfassung des Freistaates Sachsen Vom 27. Mai 1992

Constitución del Estado Libre de Sajonia.

Artikel 7

(1) Das Land erkennt das Recht eines jeden Menschen auf ein menschenwürdiges Dasein, insbesondere auf Arbeit, auf angemessenen Wohnraum, auf angemessenen Lebensunterhalt, auf soziale Sicherung und auf Bildung, als Staatsziel an.

(2) Das Land bekennt sich zur Verpflichtung der Gemeinschaft, alte und behinderte Menschen zu unterstützen und auf die Gleichwertigkeit ihrer Lebensbedingungen hinzuwirken.

Artikel 8

Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes.

Artikel 18

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Frauen und Männer sind gleichberechtigt.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Artikel 116

Wer im Gebiet des heutigen Freistaates Sachsen oder als Bewohner dieses Gebietes durch nationalsozialistische oder kommunistische Gewaltherrschaft wegen seiner politischen, religiösen oder weltanschaulichen Überzeugung oder wegen seiner Rasse, Abstammung oder Nationalität oder wegen seiner sozialen Stellung oder wegen seiner Behinderung oder wegen seiner gleichgeschlechtlichen Orientierung oder in anderer Weise willkürlich geschädigt wurde, hat nach Maßgabe der Gesetze Anspruch auf Wiedergutmachung.

Normativa

- **Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen - Sächsisches Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) - von 1994**
Ley para la promoción de las mujeres y de conciliación de la vida laboral y familiar en la Administración pública del Estado Libre de Sajonia.
- **Gesetz zur Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Integrationsgesetz – SächsIntegrG) SächsGVBl. Jg. 2004 Bl.-Nr. 8 S. 196 Fsn-Nr.: 840-6. Fassung gültig ab: 30.07.2005**
Ley de mejora de la integración de mujeres y hombres con discapacidad en el Estado Libre de Sajonia.
- **Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann und zur Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt (Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit)**
SächsABl. Jg. 2007 Bl.-Nr. 24 S. 768 Gkv-Nr.: 5500-V07.1 Fassung gültig vom: 01.04.2007 bis: 31.12.2008
Directriz del Ministerio de Asuntos Sociales del Estado de Sajonia para la garantía y aplicación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de lucha contra la violencia de género.

SAJONIA ANHALT

Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt vom 16. Juli 1992

geändert durch Gesetz vom 27. Januar 2005 (GVBl. S. 43)

Constitución del Estado Federado de Sajonia Anhalt

Artikel 7 Gleichheit vor dem Gesetz

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Frauen und Männer sind gleichberechtigt.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Artikel 8 Gleiche staatsbürgerliche Rechte und Pflichten

- (1) Jeder Deutsche hat in Sachsen-Anhalt die gleichen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten.
- (2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

Artikel 16 Berufsfreiheit, Verbot der Zwangsarbeit

- (2) Niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden, außer im Rahmen einer herkömmlichen allgemeinen, für alle gleichen öffentlichen Dienstleistungspflicht.

Dritter Abschnitt
Staatsziele

Artikel 34 Gleichstellung von Frauen und Männern

Das Land und die Kommunen sind verpflichtet, die staatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen zu fördern.

Artikel 38 Ältere Menschen, Menschen mit Behinderung

Ältere Menschen und Menschen mit Behinderung stehen unter dem besonderen Schutz des Landes. Das Land fördert ihre gleichwertige Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft.

4. Hauptteil
Übergangs- und Schlußbestimmungen

Artikel 100 Sprachliche Gleichstellung

Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Verfassung gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

Normativa

- **Frauenförderungsgesetz (FrFG) Sachsen Anhalt In der Fassung vom 27. Mai 1997 (GVBl. LSA S. 516)** Zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2005 (GVBl. LSA S. 740)
Ley de promoción de la mujer.
- **Sachsen-Anhalt Gesetz zur Gleichstellung behinderter und nichtbehinderter Menschen in Sachsen-Anhalt. Vom 20. November 2001**
Ley de Sajonia Anhalt para la igualdad para hombres y mujeres con o sin discapacidad.
- **Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache des Landes Sachsen-Anhalt - SprFrGlG** vom 9. Oktober 1992 BVBl LSA 1992 s.714
Ley de fomento de la igualdad de la mujer en el lenguaje jurídico y administrativo del Estado Federado Libre de Sajonia-Anhalt.
- **Lehrerinnen- und Lehrgleichstellungsgesetz LSA – LehrGlG**
Ley de igualdad entre docentes.

EL SARRE

Verfassung des Saarlandes vom 15. Dezember 1947

Constitución del Estado Federado del Sarre, últimamente modificada por la Ley n°. 1478 de 5 de septiembre de 2001 (Abl. S. 1630)

Artikel 12

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände und die sonstigen Träger öffentlicher Gewalt fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

(4) Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Artikel 24

(3) Den nicht ehelichen Kindern sind durch die Gesetzgebung die gleichen Bedingungen für ihre persönliche Entwicklung und ihre Stellung in der Gesellschaft zu schaffen wie den ehelichen Kindern.

Artikel 47

Für alle Arbeitnehmer ist ein einheitliches Arbeitsrecht mit besonderer Gerichtsbarkeit zu schaffen, welches das Recht der Tarifvereinbarung sowie die unabdingbaren Kollektivvereinbarungen zwischen den Berufsorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer regelt. Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass sie die Existenz, die Würde, das Familienleben und die kulturellen Ansprüche des Arbeitnehmers sichern. Frauen und Jugendlichen ist ein besonderer gesetzlicher Schutz zu gewähren. Männer und Frauen erhalten für gleiche Tätigkeit und Leistung das gleiche Entgelt.

Artikel 57

Zur Wahrung der allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Interessen wirken die Berufsorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf der Grundlage der Gleichberechtigung zusammen.

Die Berufsorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind ausschließlich zur Wahrnehmung beruflicher, wirtschaftlicher und sozialer Interessen berufen. Das Nähere regelt das Gesetz.

Normativa

- **Landesgleichstellungsgesetz - LGG Saarland vom 24. April 1996** (Amtsbl. S. 623)
Zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung des Universitätsgesetzes, des Fachhochschulgesetzes sowie anderer Vorschriften vom 01.07.2009 (Amtsbl. S. 1087) ; In-Kraft-Treten 10.07.2009 / 31.12.2015
Ley de igualdad de trato, últimamente modificada por la Ley de Universidades y de Escuelas técnicas, así como por otras disposiciones.
- **Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Saarland (Saarländisches Behindertengleichstellungsgesetz – SBGG)** Vom 26. November 2003 Zuletzt geändert durch Art. 4 Abs. 15 AnpassungsG 2006 vom 15. 2. 2006 (Amtsbl. S. 474) (Amtsbl. S. 2987)
Ley de igualdad de trato de mujeres y hombres con discapacidad en el Estado Federado del Sarre.
- **Verordnung zum Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Saarland (Saarländische Behindertengleichstellungsverordnung - SBGVO)** Vom 19. September 2006 * * Amtsbl. S. 1698
Reglamento de aplicación de la Ley de igualdad de trato entre mujeres y hombres con discapacidad en el Estado Federado del Sarre.
- **Frauenförderungsgesetz iIn der Fassung vom 27.5.1997**, zuletzt geändert am 19.1.2005.
Ley de promoción de la mujer.
- **Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern**, Januar 1998
Ley del Estado Federado del Sarre de igualdad de trato efectiva entre mujeres y hombres.

- **Verordnung über die Gleichstellung von aus dem Saargebiet verdrängten Deutschen SaarGIV**

Ausfertigungsdatum: 25.08.1953 berschrift: Gilt nicht im Saarland gem. § 2 IV C Nr. 6 G v. 30.6.1959 101-3 Textnachweis
Geltung ab: 1. 1.1964

Reglamento de igualdad de trato de los alemanes desplazados del territorio del Sarre.

SCHLESWIG HOLSTEIN

Verfassung des Landes Schleswig-Holstein vom 13. Dezember 1949 in der Fassung des **Gesetzes** zur Änderung der Landessatzung für Schleswig-Holstein vom 13. Juni 1990

Últimamente modificada por la Ley de 14 de febrero de 2004 (GVBl. S. 54).

Artikel 6. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung. Insbesondere ist darauf hinzuwirken, daß Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluß- und Beratungsorganen zu gleichen Anteilen vertreten sind.

Normativa

- **Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein (Gleichstellungsgesetz - GstG)** Vom 13. Dezember 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562)

Zuletzt geändert durch Hochschulgesetz vom 28. Februar 2007 (BGBl. I S. 184).

Ley de igualdad de trato de las mujeres en la función pública de Schleswig Holstein.

- **Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in Schleswig-Holstein** (Landesbehindertengleichstellungsgesetz Vom 16. Dezember 2002.

Ley de igualdad entre hombres y mujeres con discapacidad en Schleswig-Holstein.

TURINGIA

Verfassung des Freistaats Thüringen vom 25. Oktober 1993

Constitución del Estado Libre de Turingia, últimamente modificada por la Cuarta Ley de modificación de la Constitución del Estado Libre de Turingia de 11 de octubre de 2004 (GVBl. S. 745).

Erster Teil

Grundrechte, Staatsziele und Ordnung des Gemeinschaftslebens

Erster Abschnitt

Menschenwürde, Gleichheit und Freiheit

Artikel 2

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land, seine Gebietskörperschaften und andere Träger der öffentlichen Verwaltung sind verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern.

(3) Niemand darf wegen seiner Herkunft, seiner Abstammung, seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner sozialen Stellung, seiner Sprache, seiner politischen, weltanschaulichen oder religiösen Überzeugung, seines Geschlechts oder seiner sexuellen Orientierung bevorzugt oder benachteiligt werden.

(4) Menschen mit Behinderung stehen unter dem besonderen Schutz des Freistaats. Das Land und seine Gebietskörperschaften fördern ihre gleichwertige Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft.

Artikel 19

(2) Nichtehelichen und ehelichen Kindern und Jugendlichen sind durch die Gesetzgebung die gleichen Bedingungen für ihre Entwicklung und ihre Stellung in der Gemeinschaft zu schaffen und zu sichern.

Normativa

- **Thüringer Gesetz zur Gleichstellung und Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen de 16 de diciembre de 2005 (ThürGIG)** vom 23. Dezember 2005

Ley del Estado de Turingia de igualdad de trato y mejora en la integración de mujeres y hombres con discapacidad.

- **Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG)** Vom 3. November 1998 (GVBl. S. 309)

geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 24. Oktober 2001 (GVBl. S. 265)

Ley de igualdad de trato del Estado de Turingia.

- **Erster Verordnung zur Änderung der Thüringer Gleichstellungsmassnahmenförderungsverordnung von 28 de agosto de 2007**

Primer reglamento de modificación del Reglamento de de fomento de medidas para la igualdad de trato en el Estado de Turingia.

- **Verordnung zur Ausführung des Thüringer Gesetzes zur Gleichstellung und Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen** vom 4. Mai 2007
ThürGIGAVO nr. 4 von 31. Mai 2007
Reglamento de ejecución de la Ley del Estado de Turingia de igualdad de trato y mejora en la integración de hombres y mujeres con discapacidad.

IV.3. JURISPRUDENCIA

IV.3.1. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1 BvR 2374/07 vom 18.03.2009

Der Beschwerdeführer - ein als Berufsbetreuer tätiger Rechtsanwalt - macht mit seiner Verfassungsbeschwerde eine mit Art. 3 Abs. 1 GG nicht vereinbare Ungleichbehandlung durch die - die Umsatzsteuer mit umfassenden - Inklusivstundensätze nach § 4 Abs. 1 des Vormünder- und Betreuervergütungsgesetzes (VBVG) geltend.

BVerfG, 1 BvL 4/08 vom 18.11.2008,

Absatz-Nr. (1 - 15),

Die Vorlage des Arbeitsgerichts Neubrandenburg betrifft die Frage, ob die Regelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl I S. 42) mit Art. 3 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 3 GG vereinbar ist. § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB sieht verlängerte Kündigungsfristen für die arbeitgeberseitige Kündigung von Arbeitnehmern vor, deren Arbeitsverhältnis zwei Jahre oder länger bestanden hat. § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB schränkt dies dahingehend ein, dass nur solche Beschäftigungszeiten anzurechnen sind, die in einem Lebensalter von über 25 Jahren erbracht wurden.

2 BvR 1870/07 vom 07.11.2008

Die Verfassungsbeschwerde betrifft die Ungleichbehandlung männlicher und weiblicher Gefangener in der Justizvollzugsanstalt B. in Bezug auf die Möglichkeit des Telefonierens und des Einkaufs von Kosmetika.

1 BvR 308/03 vom 21.09.2006

Die Verfassungsbeschwerde betrifft die Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Begründung eines Ausbildungsverhältnisses.

IV.3.2. SENTENCIAS DE DISTINTOS TRIBUNALES DE LO SOCIAL EN RELACIÓN A LA LEY GENERAL DE IGUALDAD DE TRATO

DISCRIMINACIÓN POR RAZA

1 Sprachkenntnisse

Wird eine Bewerbung wegen unzureichender Deutschkenntnisse nicht berücksichtigt, ist dies keine Diskriminierung nach dem AGG.

ArbG Berlin, Urt. v. 26.9.07,
Az. 14 Ca 10356/07

2 Sprachgebrauch am Arbeitsplatz

In dem Verbot, eine andere als die deutsche Sprache am Arbeitsplatz zu benutzen, könnte eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft liegen. Dies kann einen Anspruch auf eine angemessene Entschädigung auslösen.

In dem Fall wurde eine solche Benachteiligung nicht festgestellt.

LArbG Berlin- Brandenburg, Urt. v. 16.10.07,
Az. 7 Ta 1977/07

3 Auskunft bei Bewerbung; Beweislastumkehr; Zugehörigkeit zu einer durch das AGG geschützten Gruppe

Bei einer Klage gegen Diskriminierung gibt es keinen allgemeinen Anspruch auf Auskunft über Mitbewerberinnen.

Im Fall einer nicht-deutschen über 45 Jahre alten Frau genügt es nicht, nur die Zugehörigkeit zu einer durch das AGG geschützten Gruppe z.B. hinsichtlich der ethnischen Herkunft zu behaupten, um die Beweislast umzukehren.

LArbG Hamburg, Urt. v. 9.11.07,
Az. H 3 Sa 102/07

4 Sprachkenntnisse, Änderung des Tätigkeitsprofils

Ändert ein Arbeitgeber das Tätigkeitsprofil eines Arbeitnehmers in der Weise, dass die Beherrschung der deutschen Sprache verlangt wird und ist ein bereits beschäftigter Arbeitnehmer auf Grund seiner nicht-deutschen Herkunft nicht in der Lage, diese umfassend zu erlernen, liegt eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft vor.

LArbG Hamm, Urt. v. 17.7.08,
Az. 16 Sa 544/08

Revision eingelegt
Az. 2 AZR 764/08

5 Zugang zum Studium: Differenzierung nach Staatsangehörigkeit

Es ist keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, wenn bei der Studienplatzvergabe nach der Staatsangehörigkeit differenziert wird.

VGH Bayern, B. vom 14.08.08,
Az. 7 CE 08.10592

6 Ausländerfeindliche Schmierereien, feindliches Umfeld, Dauertatbestand

Es bestand kein Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 S. 1 AGG i.V.m. § 7 AGG wegen ausländerfeindlicher Beschriftungen auf 2 von 5 Herrentoiletten, die auch nach mehrfachen Hinweisen vom Arbeitgeber nicht beseitigt wurden.

Es sei zweifelhaft, ob damit ein feindliches Umfeld im Sinne des AGG entstehe, wenn der Betriebsleiter darauf hinweise, dass die Leute eben so dächten, sich aber nicht selbst mit den Schmierereien identifiziere.

Es handele sich, wenn nicht nachgewiesen werde, dass dauernd neue Beschriftungen hinzu kommen, auch nicht um einen Dauertatbestand, bei dem die Frist zur Geltendmachung eines Anspruchs anders läuft als bei einmaligen Vorfällen.

LAG Düsseldorf v. 18.6.2008

Az. 7 Sa 383/08

Essen, Az. 3 Ca 1997/07

Revision zugelassen

7 Nichtübernahme in Arbeitsverhältnis; Indizien für Benachteiligung; kein Anspruch auf Unterlagen

Dass ein auch schwerbehinderter Arbeitnehmer mit «schwarzer» Hautfarbe als einziger nach einer Tätigkeit im Leiharbeitsverhältnis nicht übernommen werde, begründet keinen Anspruch wegen Benachteiligung nach dem AGG und ist auch für sich genommen kein hinreichendes Indiz im Sinne von § 22 AGG; hier bedarf es weiterer Umstände. Ein Anspruch auf Offenlegung der Arbeitsverträge oder andere Personalunterlagen anderer Beschäftigter besteht nicht.

LAG Schleswig-Holstein., Urt. v. 26.06.08,

Az 1 Sa 129/08

DISCRIMINACIÓN MOTIVADA POR EL GÉNERO

1 Elternzeit bei Eingruppierung

Wird die Elternzeit bei der tariflichen Eingruppierung nicht berücksichtigt, ist dies keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

AG Heilbronn, Urt. v. 3.4.07,

Az. 5 Ca 12/07

2 Elternzeit bei Beförderungsauswahl

Wird jemand in eine Beförderungsauswahl aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit nicht einbezogen, ist dies eine rechtswidrige mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

VG Saarland, B. v. 4.7.07,

Az. 2 L 500/07

3 Beweislastumkehr; Männeranteil

Wird ein Mann in einem Bereich nicht eingestellt, in dem der Anteil von Männern an der Gruppe der Eingestellten signifikant geringer ist als in der Gruppe der Bewerber_innen, bewirken entsprechende Statistiken die Umkehr der Beweislast. Der Arbeitgeber muss sich dann von dem Vorwurf einer Diskriminierung entlasten.

AG Stuttgart, Urt. v. 26.4.07,

Az. 15 Ca 11133/06

4 Gleichbehandlung bei Gestaltung des Arbeitsvertrages; Lehrerin in Jungenschule

Es verstößt gegen das AGG, wenn eine Frau als Lehrerin in einer Schule für 90 % Jungen mit einem Arbeitsvertrag arbeitet, der nicht die «beamtenähnlichen» Vergünstigungen der männlichen angestellten Kollegen vorsieht. Der Arbeitgeber muss die Lehrerin gleichermaßen in Auswahlentscheidungen einbeziehen. Auch ein hoher Jungenanteil rechtfertigt es nicht, bei der gebotenen Auswahlentscheidung ausschließlich auf das männliche Geschlecht abzustellen.

BAG Urt. v. 14.08.07,

Az. 9 AZR 943/06

5 Diskriminierung als Teil eines Motivbündels

Eine Diskriminierung wegen des Geschlechts bei einer Nichteinstellung liegt auch dann vor, wenn es für die Entscheidung weitere Gründe gab. Es reicht aus, wenn das Diskriminierungsmerkmal in einem «Motivbündel» enthalten ist.

ArbG Berlin, Urt. v. 12.11.07,

Az. 86 Ca 4035/07

6 Wechselschichtzulage bei Teilzeit geringer

Eine Kürzung der Wechselschichtzulage aufgrund von Teilzeitarbeit ist eine ungerechtfertigte mittelbare Diskriminierung im Sinne des AGG.

VG Frankfurt, Urt. v. 3.12.07,
Az. 9 E 2418/07

7 Diskriminierung bei Bedingungen der Hinterbliebenenrente von Frauen

Eine Versorgungsordnung darf die Witwerversorgung nicht für Männer bedingungsfrei gestalten und für Frauen nicht davon abhängig machen, dass die – ehemalige, auch schwerbehinderte - Arbeitnehmerin den Unterhalt ihrer Familie überwiegend bestritt. Das gilt schon nach dem Betriebsrentengesetz unabhängig vom AGG.

Der Arbeitgeber kann sich nicht damit verteidigen, die Arbeitnehmerin habe eine andere Stelle mit besserer Hinterbliebenenversorgung suchen können. Diskriminierungsfreiheit darf nicht durch Nachteile erkaufte werden müssen.

BAG, Urt. v. 11.12.2007,
Az. 3 AZR 249/06

8 Geschlechtsspezifisches Höchstalter; tarifvertragliches Übergangsgeld; betriebliche Altersversorgung

Eine tarifvertragliche Regel, die Übergangsgeld bis zu einer Altersgrenze vorsieht, und dabei eine Unterscheidung zwischen Frauen und Männern macht, ist mit dem Diskriminierungsverbot des BGB bzw. dann des AGG nicht zu vereinbaren. Daher hat eine Arbeitnehmerin bei einem privaten Flugsicherungsunternehmen Anspruch auf Gleichstellung beim tarifvertraglichen Übergangsgeld.

(Nicht rechtskräftig)

LAG Düsseldorf, Urt. v. 15.02.2008,
Az. 9 Sa 955/07 Revision zum BAG,
Az. 3 AZR 340/08

9a Indizien für Benachteiligung aufgrund des Geschlechts; Statistik, Beförderung: «gläserne Decke»

Als Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung bei einer Beförderung auf einen Führungsposten kann insbesondere auch eine Statistik über die Geschlechterverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen herangezogen werden. Mit einer Quote von 85 % Frauen im Betrieb und 0 % weiblichen Führungskräften auf oberster Führungsebene (von insgesamt 16 Personen) ist der Beweis statistisch erbracht worden.

Eine Arbeitnehmerin kann wegen Diskriminierung bei der Besetzung der Personalleitung eines Unternehmens mit über 1.100 Beschäftigten Ansprüche auf Schadensersatz (hier: EUR 20.000) haben.

LAG Berlin- Brandenburg, Urt. v. 26.11.08,
Az. 15 Sa 517/08

10 Geschlechtsspezifische Stellenanzeige, Verantwortung des Arbeitgebers

Eine Stellenanzeige «Hotelfachfrau (Hotelfachmann, - frau)» genügt dem AGG. Verkürzt die Bundesagentur für Arbeit dies auf «Hotelfachfrau (Hotelfachmann, - frau)» und ein privates Internetportal dies weiter auf «Hotelfachfrau», ist das kein tragfähiges Indiz für einen Diskriminierungswillen des Arbeitgebers i.S.d. § 22 AGG, wenn er dies nicht nachweislich veranlasst oder wesentlich geduldet hat

LAG Hamm, Urt. V. 24.04.08,
Az. 11 Sa 95/08

11 Indizien für Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, «Männergesellschaft»

Es reicht als Indiz für das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht aus, nur zu behaupten, es gebe einen Zusammenhang zwischen Abfindungsangebot und Drohung mit nicht näher bezeichneten Nachteilen, eine öffentliche Degradierung, den Entzug von Vorgängen, da sich diese «nicht speziell auf eine mögliche Diskriminierung wegen des Geschlechts beziehen». Desgleichen genügt «eine beanstandete Nichtberücksichtigung ihrer - ganz pauschal behaupteten - besseren Qualifikation» ... jedenfalls mangels näherer tatsächlicher Hinweise nicht als Indiz. Das Gleiche gilt in Bezug auf die Darlegung, die Klägerin befinde sich auf der Führungsebene der Beklagten in einer «Männergesellschaft». Auch wenn es zutrifft, dass der Anteil an Frauen in Führungspositionen in den Jahren der Beschäftigung der Klägerin deutlich abgenommen hat und sowohl deutlich unter dem deutschen Durchschnitt als auch unter dem Frauenanteil im Betrieb der Beklagten allgemein liegt, reicht dies für die Vermutungswirkung nach § 22 AGG nicht aus. Denn für eine solche Entwicklung kann es die unterschiedlichsten Gründe geben, z.B. die von der Beklagten bemühte Unternehmenshistorie oder den Umstand, dass in einem Unternehmen generell keine ausgeprägte Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Beruf herrscht. Dass für die hier streitige Beförderungsentscheidung geschlechtsspezifische Gründe zu vermuten wären, ist mangels greifbarer Anhaltspunkte nicht anzunehmen.»

LAG München, Urt. v. 7.08.08,
Az. 3 Sa 1112/07

12 Schwangerschaft als Diskriminierungsgrund

Eine schwangere Arbeitnehmerin, deren befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Vorliegens einer Schwangerschaft nicht verlängert wird, hat Anspruch auf Schadensersatz wegen entgangenen Arbeitseinkommens und zusätzlich auf angemessene Entschädigung wegen einer Benachteiligung nach dem AGG.

ArbG Mainz, Urt. v. 02.09.08
Az. 3 Ca 1133/08

13 Geschlecht als unverzichtbare Voraussetzung für Beschäftigung; Mädcheninternat

Es ist gerechtfertigt, einen Mann in einer Mädchenschule wegen seines Geschlechts nicht einzustellen. Zwar liegt keine Unverzichtbarkeit des weiblichen Geschlechts im engeren tatsächlichen (biologischen) oder rechtlichen Sinne vor. Es ist aber eine Unver-

zichtbarkeit im weiteren Sinne anzunehmen. Sie «ist dann gegeben, wenn ein Arbeitnehmer eines bestimmten Geschlechts die berufliche Tätigkeit tatsächlich schlechter ausüben kann als Angehörige des anderen Geschlechts. Die Minderleistung muss biologisch bedingt sein, wenn auch nicht unmittelbar sondern auch reflektiert durch Dritte mit denen der Arbeitnehmer zu tun hat. Dies ist in den Fällen gegeben, wo die Scham gegenüber dem anderen Geschlecht relevant wird. Bei solchen Sachverhalten sind keine Vorurteile gegenüber Männern oder Frauen entscheidend, sondern ein Gefühl, das zwar gesellschaftlich geformt sein mag, aber dennoch biologisch begründet ist. Dies ist immer dann der Fall, wenn Personen, die mit der Arbeitsleistung in Verbindung kommen, zur Wahrung ihrer Intimsphäre das andere Geschlecht zurückweisen. Dann ist eine Differenzierung zwischen den Geschlechtern zulässig. Wie vernünftig das Schamgefühl oder wie verbreitet es ist, ist nicht relevant. Entscheidend ist allein der Grund zur Differenzierung.» Da die Schule in vielen Situationen eine strikte Geschlechtertrennung praktiziert, ist dies ein sachlicher Grund. LAG Mainz, Urt. v. 20.03.08, Az 2 Sa 51/08

DISCRIMINACIÓN MOTIVADA POR IDEAS RELIGIOSAS

1 Kopftuchverbot bei Lehrerin

Das nordrhein-westfälische Kopftuchverbot in § 57 Abs. 4 SchulG NRW verstößt nicht gegen das AGG. ArbG Herne, Urt. v. 7.3.07, Az. 4 Ca 3415/06

2 Kopftuchverbot bei Lehrerin

Die Weigerung, eine Bewerberin in den öffentlichen Schuldienst aufzunehmen, weil sie das Kopftuch trägt und damit gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist keine Diskriminierung nach dem AGG. Dies gilt auch für das Tragen eines Kopftuchs in der «Grace-Kelly- Variante». VG Düsseldorf, Urt. v. 5.6.07, Az. 2 K 6225/06 und Urt. v. 14.8.07, Az. 2 K 1752/07

3 Muslima in Migrationsprojekt der Diakonie

Wird eine muslimische Bewerberin aus einem Auswahlverfahren zur Besetzung einer Stelle des Diakonischen Werkes in einem Projekt zur Förderung der Integration von Migrantinnen ausgeschlossen, weil sie keiner christlichen Religion angehört, verstößt das gegen das AGG. ArbG Hamburg, Urt. v. 4.12.07, Az. 20 Ca 105/07

4 Kopftuchverbot bei Lehrerin

Das Tragen eines islamischen Kopftuches oder einer ähnlichen Kopfbedeckung als Lehrerin im Unterricht kann verboten werden. Das Verbot religiöser äußerer Bekundungen durch Lehrkräfte in der Schule knüpft an einen abstrakten gefährdungstatbestand an. Das Tragen eines Kopftuchs erfüllt abstrakt diesen Tatbestand und führt damit zu einer Gefährdung der religiösen Neutralität der Schule und des religiösen Schulfriedens. Es sei nicht die Sicht der Trägerin ausschlaggebend, sondern die eines objektiven Dritten. Das Gericht führt weiter aus, dass «christliche Tugenden» als Erziehungsziel zulässig seien. VGH Baden- Württemberg, Urt. v. 14.3.08; Az. 4 S 516/07 (Beamtin)

5 Kopfbedeckung bei Lehrerin; Baskenmütze

Das Tragen einer Baskenmütze als Lehrerin im Unterricht kann verboten werden. Sollte es eine mittelbare Benachteiligung i.S.d. AGG darstellen, wäre diese gerechtfertigt. LAG Düsseldorf, Urt. v. 10.4.08, Az. 5 Sa 1836/07 und Az. 12 Ca 175/07

6 Kirchenaustritt, Kündigung

Wer in einer kirchlichen Einrichtung – hier: als Altenpflegerin bei einer Einrichtung der katholischen Kirche im Caritasverband – beschäftigt ist und aus der Kirche austritt, kann LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 2.07.08, Altenpflegerin ordentlich gekündigt werden. Das AGG führt nicht zu einer Änderung des Kirchenrechts. Der Kirchenaustritt sei hier eine schwere Pflichtverletzung, für die das AGG-Verbot der unterschiedlichen Behandlung nicht gelte. § 9 Abs. 2 AGG erlaube den Kirchen, ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne des jeweiligen kirchlichen Selbstverständnisses zu verlangen. Az. 7 Sa 250/08

7 Diskriminierungsverbot im kirchlichem Krankenhaus

Ein kirchlicher Arbeitgeber kann nur von den Arbeitnehmerinnen, die Tendenzträgerinnen sind, verlangen, die wesentlichen kirchlichen Grundsätze einzuhalten. Eine Krankenschwester in einem kirchlich geführten Krankenhaus ist keine Tendenzträgerin. Anders ist es, wenn der Arbeitgeber eine bestimmte Religion zur Voraussetzung der Einstellung gemacht hätte. ArbG Köln, Urt. v. 6.03.08, Az. 19 Ca 7222/07

DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD**2 Rechtsweg**

Ein schwerbehinderter Mann kann gegen den Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot bei der Bewerbung auf eine Einstellung als Richter oder Beamter vor den Verwaltungsgerichten klagen.

OVG Koblenz, B. v. 22.6.07,

Az. 2 F 10596/07

3 Auswahlverfahren; Anspruch nur gegen Arbeitgeber; Kenntnis einer Behinderung

Ein Anspruch auf Entschädigung i.S.d. § 15 Abs. 2 AGG richtet sich nur gegen den potentiellen Arbeitgeber, nicht jedoch gegen Dritte, die in das Auswahlverfahren mit einbezogen sind.

Ergibt sich die Tatsache der Behinderung eines Bewerbers aus einem beigefügten Arbeitszeugnis, begründet dies keine tatsächliche Vermutung dafür, dass der Arbeitgeber Kenntnis von der Behinderung erlangt hat.

ArbG Düsseldorf, Urt. v. 18.9.07,

Az. 7 Ca 1969/07

4 gesundheitliche Anforderungen bei Einstellung; Polizeidienstfähigkeit

Stellt die Polizei besondere gesundheitliche Anforderungen zur Bewertung der Polizeidienstfähigkeit, verstößt dies nicht gegen das AGG, weil die Ungleichbehandlung u.a. im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gerechtfertigt ist.

VG Stuttgart, Urt. v. 25.9.07,

Az. 6 K 1534/06

5 Kein Anspruch auf Vorstellungsgespräch bei fehlender Einstellungsvoraussetzung

Ein Schwerbehinderter hat keinen Anspruch auf Entschädigung, weil er nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, wenn die Einstellungsvoraussetzungen nur im Wege einer Ausnahme geschaffen werden können und die Voraussetzungen für eine derartige Ausnahme nicht vorliegen.

VG München, Urt. v. 11.10.07,

Az. M 15 K 07.1759

6 Anrechnung auf zusätzliche Leistungen nach SGB

Wird das Ausbildungsgeld angerechnet, wenn zusätzliche Leistungen nach dem SGB II wegen einer Behinderung (hier: dialysepflichtige Nierenerkrankung) erbracht werden, ist dies mit dem AGG vereinbar. Der Gesetzgeber habe eine Förderung von Behinderten, aber LSG Sachsen, Urt. v. 1.11.07;

Az. L 3 AS 158/06

keine «umgekehrte Diskriminierung» gewollt.

8 Behinderung/ Krankheit, Indiz: Nachfragen bei Bewerbungen

Das dauerhafte Nachfragen nach Krankheiten im Bewerbungsgespräch kann Indiz dafür sein, dass Behinderung ein Motiv für die Entscheidung über die Einstellung ist. Das genügt grundsätzlich, da auch eine Diskriminierung in einem «Motivbündel» rechtswidrig ist. Fragt der Arbeitgeber aber nur nach dem Vorliegen einer bestimmten Krankheit (hier: Morbus Bechterev), ist dies zulässig. Das Gericht hält auch das Vorliegen «innerer Tatsachen», d. h. die Motivation des Benachteiligten, für entscheidend.

LAG München, Urt. v. 8.07.08,

Az. 8 Sa 112/08

(Aufhebung von ArbG Regensburg, 3 Ca 1161/07 S)

9 Indiz fehlende Einladung zum Bewerbungsgespräch nur bei Fehlen sachlicher Gründe

Wird eine Behinderter nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, kann dies Indiz für eine Diskriminierung sein, wenn nicht sachliche Gründe für diese Entscheidung vorliegen, wie .B. schlechte Examensnoten.

LAG Niedersachsen, Urt. v. 27.03.08

Az. 4 Sa 1077/07

10 Behinderung/ Krankheit, Kündigung

Auch Einschränkungen, die auf ein «Grundleiden» zurückgehen, das zu Behinderungen führen kann, sind erst dann selbst «Behinderung» i.S.d. AGG, wenn sie zu dauerhaften Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit führen. Dies ist bei Krankheitszeiten von einem Monat im Jahr nicht der Fall.

LAG Düsseldorf, Urt. v. 14.5.08,

Az. 12 Sa 256/08

DISCRIMINACIÓN POR EDAD**1 Altershöchstgrenze für Ärzte Eine Altergrenze für Vertragsärzte verstößt nicht gegen das AGG.**

LSG Baden-Württ., B. v. 23. 10.06,

Az. L 5 KA 4343/06 ER-B

LSG Hamburg, Urt. v.28.2.07,

Az. L 2 KA 2/06 LSG Schleswig- Holst., B. v. 25.5.07,

Az. L 4 B 406/07 LSG NRW, B. v. 18.9.07,

Az. L 11 B 17/07 KA ER
LSG Niedersachsen-Bremen, B. v.9.11.07,
Az. L 3 KA 69/07 ER

2 Studiengebühren für Seniorinnen
Studiengebühren für Seniorinnen verstoßen nicht gegen das AGG. VG Gelsenkirchen,
Urt. v. 29.11.06,
Az. 4 K 1462/06

3 Altershöchstgrenze für Beamte; Verbeamtung
Eine Altershöchstgrenze für Übernahme in Beamtenverhältnis auf Probe ist mit dem AGG vereinbar.
OVG NRW, Urt. v. 15.3.07, Az. 6 A
4625/04 und Urt. v. 23.5.07, Az. 6 A
1890/05; 6 A 1889/05; 6 A 371/04; 6 A 184/06; 6 A 4840/04;
6 A 2247/04; 6 A
4437/05; 6 A 1085/05;
6 A 4626/04); 6 A
4526/05

4 Anwendbarkeit AGG bei Kündigungen; Darlegungs- und Beweisanforderungen; Beweislastumkehr
Die Einstellung einer jüngeren Arbeitnehmerin als Ersatz für eine zuvor gekündigte ältere Arbeitnehmerin stellt kein Indiz für eine Benachteiligung der gekündigten Arbeitnehmerin wegen des Alters dar.
Es kann offen bleiben, ob das AGG wegen 2 Abs. 4 AGG überhaupt auf Kündigungen anwendbar ist.
ArbG Lübeck, Urt. v. 19.5.07, Az. 6 Ca
642/07

5 Sozialplanleistungen
Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters durch geringere Sozialplanleistungen für in den vorgezogenen Ruhestand gehende Arbeitnehmer_innen ist nach § 10 Nr. 6 AGG zulässig. (nicht rechtskräftig)
LAG Köln, Urt. v. 4.6.07, Az. 14 Sa 201/07
Revision zum BAG
Az. 1 AZR 475/07

6 Krankheit und Alter Die Kündigung eines älteren Arbeitnehmers wegen – im Vergleich zu jüngeren Kollegen - erhöhten krankheitsbedingten Fehlzeiten ist nicht zwingend eine unzulässige Altersdiskriminierung im Sinne des AGG. Eine unzulässige Benachteiligung aufgrund des Alters liegt insbesondere dann nicht vor, wenn der ältere Arbeitnehmer deutlich häufiger gefehlt hat als der im Durchschnitt vergleichbare Arbeitnehmer in seiner Altersgruppe.
LAG Bad.-Württemberg, Urt. v. 18.6.07,
Az. 4 Sa 14/07

7 einzelvertragliche Höchstaltersgrenze
Eine einzelvertragliche Altersgrenze, nach der das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters endet, ist auch im Arbeitsvertrag eines Zeitungszustellers in Nebentätigkeit wirksam, wenn er bei Erreichen der Altersgrenze durch den Bezug einer gesetzlichen Altersrente abgesichert ist. (nicht rechtskräftig)
LAG Niedersachsen, Urt. v. 20.6.07,
Az. 15 SA 1257/06
Revision zum BAG
Az. 7 AZR 531/07

8 wirtschaftliches Risiko

Die Ablehnung der Bewerbung einer Stewardess aufgrund ihres Alters von 46 Jahren mit der AG Frankfurt a.M., bei Einstellung Älterer keine Rechtfertigung von Diskriminierung; Krankheit Begründung, es sei ein wesentlich höheres wirtschaftliches Risikos krankheitsbedingter Ausfälle bei älteren Menschen, verstößt gegen das AGG und begründet einen Schadensersatzanspruch der Bewerberin.
(nicht rechtskräftig)
Urt. v. 25.6.07, Az. 11
Ca 8952/06
Berufung zum LAG Frankfurt Az. 17 Sa 1028/07

9 Altersgrenze für Altersteilzeit keine Diskriminierung
Die Entscheidung eines Arbeitgebers, die Altersgrenze für die erstmalige Beantragung eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses auf das vollendete 59. Lebensjahr herauf zu setzen, verstößt nicht gegen das AGG.
(nicht rechtskräftig)
LAG Rheinl.-Pfalz, Urt. v. 26.6.07, Az. 3 Sa 153/07
Revision zum BAG
Az 9 AZR 511/07

10 Diskriminierung bei altersabhängigem Bekleidungsgeld; Beamte

Wird Bekleidungsgeld als Aufwandsentschädigung gewährt, darf nicht nach Lebensalter der Beamt_innen unterschieden werden. VG Frankfurt/M, Urt. v. 29.6.07, Az. 9 E 5341/06

11 Altersgruppen bei Sozialauswahl

Die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl stellt keine Diskriminierung nach dem AGG dar.

Im konkreten Fall wurde eine Punktetabelle nach Altersgruppen durch den Arbeitgeber gebildet. Die Auswahl erfolgte proportional nach den Altersgruppen.

BAG Urt. v. 6.11.08, Az. 2 AZR 701/07

So auch: LAG Niedersachsen, Urt. v. 13.7.07, Az. 16 Sa 269/07

So auch: ArbG Bielefeld, Urt. v. 25.4.07, Az. 6 Ca 2886/06

dagegen: ArbG Osnabrück, Urt. v. 29.1.07, Az. 3 Ca 728/06 (aufgehoben)

12 gestaffelte Grundvergütung; Ortszuschlag

Die Staffelung der Grundvergütung nach dem Lebensalter gem § 27 A Abs. 1 BAT i.V.m. Anwendungstarifvertrag des Landes Berlin vom 31.7.03 ist eine unmittelbare Benachteiligung i.S.d. §§ 1, 3 AGG, die nicht gerechtfertigt und damit unwirksam ist. Die Zuteilung einer höheren Ortszuschlagsstufe für Kindergeldberechtigte ist keine unzulässige Benachteiligung nach dem AGG.

(nicht rechtskräftig).

ArbG Berlin, Urt. v. 22.8.07,

Az. 86 Ca 1696/07

Berufung zum LAG Berlin-Brandenburg

Az. 20 Sa 2244/07

13 ablösende tarifliche Versorgungsordnung

In einer ablösenden tariflichen Versorgungsordnung, die für die betreffenden Personen gegenüber der bisherigen Versorgungsordnung günstigere Versorgungsleistungen vorsieht, können die Tarifvertragsparteien - je nach den Umständen des Einzelfalls - wirksam vereinbaren, dass diese keine Anwendung auf (ehemalige) Mitarbeiter des Arbeitgebers findet, die zu einem bestimmten früheren Zeitpunkt entweder bereits Versorgungsempfänger sind oder das 63. Lebensjahr vollendet haben. Eine solche Regelung verstößt nicht grundsätzlich gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.

LAG Köln, Urt. v. 31.8.07,

Az. 11 Sa 567/07

14 Sozialauswahl

Wenn sich ein Arbeitgeber bezüglich der Sozialauswahl unter dem Gesichtspunkt «Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur» selbst bindet, kann eine darüber hinausgehende Veränderung der Personalstruktur nicht rechtmäßig sein.

(nicht rechtskräftig)

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 19.9.07, Az. 15 Sa 1144/07

Revision zum BAG Az. 8 AZR 906/07

17 Altershöchstgrenze für Beamte

Die Altershöchstgrenze im Bayerischen Beamtengesetz verstößt nicht gegen das AGG. VG Ansbach, Urt. v. 19.11.07, Az. AN 1 K 07.02099

18 Betriebliche Altersvorsorge

Das AGG gilt auch in der betrieblichen Altersvorsorge.

BAG, Urt. v. 11.12.07,

Az. 3 AZR 249/06

19 Betriebliche Altersversorgung folgt dem Gesetzgeber, keine Anrechnung von Kindererziehungszeiten, aber Wehr- und Zivildienst

Kindererziehungszeiten müssen bei der betrieblichen Altersvorsorge nicht berücksichtigt werden. Es ist sachlich durch objektive Gründe gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber Zeiten des Erziehungsurlaubs von der Berechnung des Besitzstandsbeitrages der VAP Zusatzversorgung ausnimmt, Zeiten des Wehr- und Zivildienstes bei der Berechnung des Besitzstandsbeitrages der VAP-Zusatzversorgung aber Berücksichtigung finden. Die unterschiedliche Behandlung erfolgt bereits in der Gestaltung der gesetzlichen Rente und schlägt auch auf die betriebliche Altersversorgung durch.

(nicht rechtskräftig)

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 25.3.08,

Az. 2 Sa 469/07

Revision zum BAG Az.3 AZR 370/08

20 Altersgrenze, Künstliche Befruchtung

Die Altersgrenze von 40 Jahren für Frauen für Maßnahmen der künstlichen Befruchtung ist verfassungsgemäß; sie sei ärztlich und wissenschaftlich begründet. Auch liege kein Verstoß gegen das AGG vor, da dieses nicht ausnahmslos auf das Sozialgesetzbuch anwendbar sei. Insbesondere gelte das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie nicht für Leistungen jeder Art seitens der staatlichen Systeme und der damit gleichgestellten Systeme der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes.

(nicht rechtskräftig)

LSG NRW, Urt. v. 14.02.2008,

Az. L 5 KR 93/07
Revision zum BSG
Az.: B 3 KR 7/08 R

Daher wird das Verfahren ausgesetzt und dem EuGH vorgelegt.

23 Altershöchstgrenze für Flugbegleiter

Eine tarifliche Regelung, welches das Arbeitsverhältnis automatisch nach Vollendung eines bestimmten Höchstalters beendet, ist unzulässig.

Das gilt auch für die Höchstaltersgrenze von 60 Jahren für Flugbegleiter_innen. Der Fall, dass der altersbedingte Ausfall eines Mitglieds des Kabinenpersonals die Flugpassagiere, das Flugpersonal oder gar Menschen in überflogenen Gebieten in ernste Gefahr bringen könnte, ist theoretisch und damit kein Rechtfertigungsgrund.

(nicht rechtskräftig)

ArbG Düsseldorf; Urt. v. 29.4.08,

Az. 7 Ca 7849/07

Berufung zum LAG Az. 12 Sa 860/08

24 Altersstufen bei Vergütung, Bundesangestelltentarifvertrag

Eine Staffelung der Vergütung nach dem Bundesangestelltentarif, die sich allein nach dem Alter richtet, ist unzulässig. (nicht rechtskräftig)

LAG Berlin- Brandenburg; Urt. v. 11.9.08,

Az. 20 SA 2244/07

25 Höchstalter bei Ausschreibung

Der öffentliche Arbeitgeber schuldet eine Entschädigung nach § 15 Abs.2 AGG, wenn er eine Arbeitsstelle im allgemeinen Vollzugsdienst für einen Bewerberkreis «20 – 25 Jahre alt» ausschreibt und einen 28jährigen Bewerber zurückweist, weil man aufgrund der geplanten späteren Übernahme in das Beamtenverhältnis an die in der Stellenausschreibung genannte Altersgrenze gebunden sei.

Die Benachteiligung des Bewerbers wegen seines Alters ist nicht nach § 10 Satz 3 Nr. 3 AGG zulässig, weil hier gelte, was für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis anerkannt wird, also die Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand mit Bezug der beamtenrechtlichen Versorgung, denn es sollte kein Beamtenverhältnis begründet werden und auch eine eventuelle Übernahme rechtfertigt die Benachteiligung nicht.

LAG Hamm, Urt. V. 7.08.08,

Az. 11 Sa 284/08

26 Unterlassungsanspruch des Betriebsrates gegen altersorientierte Ausschreibungen

Der Betriebsrat hat bei groben Verstößen gegen die §§ 11, 7, 1 AGG gemäß §§ 17 II AGG, 23 III BetrVG einen Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Ein grober Verstoß kann sich wegen mittelbarer Benachteiligung älterer Bewerber_innen auf Stellenausschreibungen ergeben, in denen Mitarbeiter_innen im ersten Berufsjahr gesucht werden, wenn Mitarbeiterinnen im ersten Berufsjahr im Betrieb gegenüber Beschäftigten im zweiten Berufsjahr im Durchschnitt über sechs Jahre und im dritten Berufsjahr über 13 Jahre jünger LAG Hessen, B. v. 6.03.08,

Az. 9 TaBV 251/07

Revision zum BAG, Az: 1 ABR 47/08

sind und der Arbeitgeber diese Ausschreibungspraxis wegen des geringeren Tarifgehaltes von Mitarbeiter_innen im ersten Berufsjahr vornimmt.

(nicht rechtskräftig)

DISCRIMINACIÓN MOTIVADA POR LA IDENTIDAD SEXUAL

1 Hinterbliebenenrente; Beamte

Eingetragenen Lebenspartner_innen steht nach der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder keine Hinterbliebenenrente zu. Auch die bei der Berechnung der Startgutschrift für Verheiratete geltende günstigere Steuerklasse ist noch nicht anzuwenden. BGH, Urt. v. 14.2.07,

Az. IV ZR 267/04

2 Hinterbliebenenrente; Beamte

Eingetragene Lebenspartner_innen erhalten keine Hinterbliebenenrente der berufsständischen Versorgungswerke. Die unterschiedliche Behandlung von Ehen und eingetragenen Lebenspartnerschaften verstößt derzeit nicht gegen das AGG. Mit Angleichung der Lebenspartnerschaft an die Ehe werden entsprechende Regelungen jedoch zunehmend rechtfertigungsbedürftig.

BverwG, Urt. v. 25.07.07, Az. 6 C

27.06

3 Beihilfe; Beamte

Eingetragene Lebenspartner_innen werden bei der Berechnung der Beihilfe für Beamte nach den Beihilfavorschriften des Bundes nicht berücksichtigt. Ob dies ein Verstoß gegen höherangiges Recht ist, bleibt abzuwarten.

VG Koblenz, Urt. v. 11.10.07, Az. 2 K

256/07.KO

4 Familienzuschlag; Beamte

Eingetragene Lebenspartnerinnen erhalten nach Besoldungsrecht keinen Familienzuschlag. Das verstöße nicht gegen das AGG. BVerwG, Urt. v. 15.11.07, Az. 2 C 33.06
So auch VG Hannover, Urt. v. 20.11.08

5 Auslandszuschlag Eingetragene Lebenspartnerinnen haben keinen Anspruch auf den Auslandszuschlag, den Verheiratete erhalten. Das verstöße nicht gegen höherrangiges Recht.

LAG München, Urt. v. 10.5.07, Az. 2 Sa 1253/06

6 Mitversicherung des Lebenspartners; Krankenversicherung; Familienversicherung

Die Postbeamtenkrankenkasse kann eingetragenen Lebenspartner_innen die Aufnahme in die betriebliche Familienversicherung verweigern, sofern sie an das Merkmal «Ehegatte» anknüpft und die Ehe so gegenüber der Lebenspartnerschaft privilegiert.

Die Satzung verwende nicht an das Merkmal der Hetero- bzw. Homosexualität, sondern den Familienstand «verheiratet», also die Ehe. Diese könne vom Gesetzgeber nach Art. 6 Abs. 1 GG privilegiert werden. Eine mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Identität wäre auch gerechtfertigt, da in der Ehe «typischerweise Kinder geboren, gepflegt und erzogen werden». Diesem Ziel werde die Mitversicherung von Ehegatten gerecht, da durch die finanzielle Entlastung der Eheleute die Familie materiell gefördert und die mit der Familiengründung verbundenen Lasten zum Teil ausgeglichen werden würden.

VG Stuttgart, Urt. v. 28.4.08, Az. 12 K

2264/07

7 Familienzuschlag der Stufe 1 für eingetragene Lebenspartnerschaften

Eingetragene Lebenspartnerinnen, die verbeamtet sind, haben keinen Anspruch auf eine Zulage für Verheiratete.

In der Ehe erhalte ein Ehegatte wegen der Aufgabe der Kindererziehung und hierdurch bedingter Einschränkungen bei der eigenen Erwerbstätigkeit Unterhalt vom Ehegatten. So entstehe ein erweiterter Alimentationsbedarf. Dieser Bedarf falle bei der eingetragenen Lebenspartnerschaft typischerweise nicht an.

BVerfG, B´ v. 6.5.2008, Az. 2 BvR

1830/06

8 Beweislast

Eine Klägerin muss vor Gericht den Vorwurf einer Benachteiligung wegen ihrer sexuellen Identität nicht beweisen. Sie muss jedoch ausreichende Indizien beweisen, die nach allgemeiner Lebenserfahrung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Benachteiligung begründen.

LArbG Berlin- Brandenburg, Urt. v. 21.7.08,

Az. 10 Sa 555/08

DISCRIMINACIÓN EN GENERAL

1 Beweisanforderungen Ob eine Diskriminierung vorliegt, muss der Arbeitnehmer darlegen und beweisen.

Beweiserleichterungen können nur eingreifen, wenn die Voraussetzungen für einen Anscheinsbeweis dargelegt und bewiesen worden sind.

Allein die Ablehnung geeigneter Bewerbungen ohne Begründung ist kein Indiz für eine unzulässige Benachteiligung.

LAG München, Urt. v. 16.8.06,

Az. 4 Sa 338/06

2 Belästigung, Mobbing

Mit der Definition des Begriffes «Belästigung» im AGG hat der Gesetzgeber letztlich auch den Begriff des «Mobbing» umschrieben, soweit dieses seine Ursachen in der ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, im Alter oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG) des Belästigten hat.

BAG, Urt. v. 25.10.2007,

Az. 8 AZR 593/06

3 Diskriminierung nur bei Ernsthaftigkeit einer Bewerbung

Eine Benachteiligung im Sinne der Antidiskriminierungsvorschriften kommt nur dann in Betracht, wenn der Bewerber objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt und eine subjektiv ernsthafte Bewerbung vorliegt. Es bleibt bei der Rechtsprechung zum BGB, u.a. BAG 12.11.1998 - 8 AZR 365/99; BAG 27.04.2000 - 8 AZR 295/99; LAG Berlin

14.07.2004 - 15 Sa 417/04; LAG Berlin 30.03.2006 - 10 Sa 2395/05.

LAG Baden- Württemberg, B. v. 13.08.07,

Az. 3 Ta 119/07

LAG Rheinland- Pfalz Urt. v. 11.01.08, Az. 6 Sa 522/07

4 Schulung zum AGG

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat für eine Schulung zum AGG freistellen und die angemessenen Kosten abzüglich der Haushaltsersparnis tragen; §§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG. Der Betriebsrat muss sich nicht auf eine 1-tägige Schulung im Betrieb

LAG Hessen, B. v. 25.10.07

Az. 9 TaBV 84/07

verweisen lassen.

5 Diskothek, Diskriminierung männlicher Ausländer; «Testing»

Es besteht ein Anspruch auf Schadensersatz in Höhe von EUR 500, wenn Türsteher einer Diskothek einer Person wegen ihrer ausländischen Herkunft und ihres Geschlechts den Zutritt verweigern. Die Würdeverletzung wiege allerdings in einem Fall des Testens, ob diese Diskothek diskriminiere, weniger schwer als sonst. Daher müsse der Betroffene auch ¾ der Prozesskosten tragen.

AG Oldenburg, Urt. v. 22. 07.08

Az E 2 C 2126/07 (V)

Fuente: http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/urteile_ethnische_herkunft.pdf

IV.4. DIRECCIONES WEB

Antidiskriminierungsbüro des Caritas verbandes für die Stadt Köln
www.caritas-koeln.de

Antidiskriminierungsnetzwerke Berlin
www.adnb.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 11018 Berlin
www.bmfsfj.de/Kategorien/Ministerium/

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen
www.behindertenbeauftragter.de

Berlin
http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/urteile_ethnische_herkunft.pdf

Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung,
BAG UB e.V.
www.bag-ub.de

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.
Bundesgeschäftsstelle
Internet: www.lebenshilfe.de
Internet: www.bvkm.de

Bundesgeschäftsstelle
Internet: <http://www.isl-ev.de/>

Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.
Internet: www.menschzuerst.de

Sozialverband Deutschland e.V., SoVD
www.sovd.de

Sozialverband VdK Deutschland e.V.
www.vdk.de

Behindertenbeauftragte der Bundesländer

Baden-Württemberg:
Behindertenbeauftragte des Landes Baden-Württemberg
www.sozialministerium-bw.de/de/Kontakt_zum_Landes-

Bayern:
Behindertenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung
www.behindertenbeauftragte.bayern.de/

Berlin:
Landesbeauftragter für Behinderte in Berlin
Herr Martin Marquard
www.berlin.de/lb/behi/index.html

Brandenburg:

Behindertenbeauftragter des Landes Brandenburg
www.brandenburg.de/sixcms/detail.php?id=16028&_siteid=14

Bremen:

Landesbehindertenbeauftragter in Bremen
Internet: www.behindertenbeauftragter.bremen.de

Hamburg:

Senatskoordinator für die Gleichstellung behinderter Menschen der Freien und Hansestadt Hamburg
www.hamburg.de/Behoerden/senatskoordinator_fuer_die_gleichstellung_behinderter_menschen/welcome.htm

Hessen:

Beauftragter der Hessischen Landesregierung für behinderte Menschen
Internet: www.behindertenbeauftragter.hessen.de

Mecklenburg-Vorpommern:

Bürgerbeauftragte des Landes Mecklenburg-Vorpommern
www.buergerbeauftragte-mv.de/

Niedersachsen:

Behindertenbeauftragter des Landes Niedersachsen
www.behindertenbeauftragter-niedersachsen.de/

Nordrhein-Westfalen:

Behindertenbeauftragte des Landes Nordrhein-Westfalen
Internet: www.lbb.nrw.de/

Rheinland-Pfalz:

Landesbeauftragter für die Belange behinderter Menschen
Internet: www.masfg.rlp.de/Behindertenbeauftragter

Saarland:

Landesbeauftragter für Behindertenfragen im Saarland
Internet: www.justiz-soziales.saarland.de/soziales/7296.htm

Sachsen:

Beauftragter der Sächsischen Staatsregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen
www.sms.sachsen.de/de/bf/staatsregierung/ministerien/sms/ispf_11028.htm

Sachsen-Anhalt:

Beauftragter des Landes Sachsen-Anhalts für die Belange behinderter Menschen
www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=pg3byc9ycb64

Schleswig-Holstein:

Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung beim Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Schleswig-Holstein
www.behindertenbeauftragter-sh.de/

Thüringen:

Beauftragter für Menschen mit Behinderungen des Landes Thüringen
Herr Paul Brockhausen
Internet: www.thueringen.de/de/bb/