

## **Bedeutung der Gleichheitsrechte von Timo Rogge**

In diesem Arbeitspapier, das an der Fakultät für Kommunikation und Umwelt der Hochschule Rhein-Waal entstanden ist, werden die Bedeutungen der Verfassungsprinzipien und aktuelle Fälle der Rechtsprechung erörtert und mit genauen Quellenangaben versehen.

### **1. Art. 3 GG historisch betrachtet**

Im Artikel 3 des Grundgesetzes ist festgehalten, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind und das Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Ein weiterer Punkt sieht vor, dass es keine Benachteiligungen oder Bevorzugungen wegen des Geschlechtes, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauung geben darf.

1994 wurde die Erweiterung hinzugefügt, dass der Staat die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und weiter bestehenden Benachteiligungen entgegenwirkt. In dem gleichen Jahr wurde hinzugefügt, dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf.

„Das BVerfG entnimmt dem Art. 3 Abs. 1 GG ein allgemeines Willkürverbot, das selbst dort greift, wo es nicht um Ungleichbehandlung geht.“<sup>1</sup> Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) bezieht Art. 3 Abs. 1 GG auf alle Entscheidungen der Judikative.

„Allerdings kann die Anwendung des Art. 3 Abs. 1 GG vom Sozialstaatsprinzip beeinflusst werden. Zu den Folgen eines Verstoßes von Rechtsvorschriften gegen Art. 3“<sup>2</sup>

„Die Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verstoße zudem gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 Abs. 1 GG. Sie benachteilige bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber beschäftigte Bewerberinnen und Bewerber gegenüber Arbeitssuchenden ohne entsprechende Vorbeschäftigung.“<sup>3</sup> (Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG)

---

<sup>1</sup> Jarass, Hans D. / Pieroth, Bodo, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Kommentar, München, 2009, 10. Auflage, Art. 3. Rn. 1.

<sup>2</sup> Jarass, Hans D. / Pieroth, Bodo, aaO., Art. 3 Rn. 1. unter Rn. 40-42. Zum Prüfungsaufbau Vorb. 15 vor Art. 1 GG.

<sup>3</sup> BVerfG vom 06. Juni 2018 - 1 BvL 7/14 - 1 BvR 1375/14 Rn. 16  
<https://www.bundesverfassungsgericht.de> (besucht am 04.07.2018).

## 2. Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG) – Warum?

Das Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Außerdem schützt das AGG Arbeitnehmer vor Benachteiligungen aus diesen Gründen.

„Im Allg. wird damit Anwendern und Gerichten eine Auslegungshilfe an die Hand gegeben. Regelungsaufgaben erfüllen diese Aussagen nur begrenzt. Im AGG wird allerdings in § 1 mittelbar der sachl. Geltungsbereich des Gesetzes umschrieben, weil andere Vorschr. zur Erl. ihres Anwendungsbereiches auf „Benachteiligungen aus den Gründen des § 1“ verweisen.“<sup>4</sup>

Das AGG ist dafür da, eine Ungleichbehandlung außerhalb des rechtlichen Sektors, das AGG sieht vor, dass eine Benachteiligung vorliegt, wenn eine Person eine schlechtere Behandlung erfährt, als eine andere Person in gleicher Situation erfahren hat oder erfahren würde (§ 3 AGG).

Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt (§ 7 AGG).

In § 8, 9 und 10 AGG werden zulässige unterschiedliche Behandlungen wegen beruflicher Anforderungen, Religion oder Weltanschauung und wegen des Alters behandelt. Beispielsweise kann ein Angehöriger einer anderen Religion anders behandelt werden, wenn er bei einer Religionsgemeinschaft arbeitet oder arbeiten möchte (§ 9 Abs. 1 AGG). Ebenfalls kann ein vorgegebener Anstellungszeitraum ein Grund sein um sich gegen eine ältere Person zu entscheiden, wenn diese Person vor Vollendung des Anstellungszeitraum, in den Ruhestand eintreten würde (§ 10 Abs. 3 AGG).

---

<sup>4</sup> Schlachter, Monika, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 18. Aufl. 2018, § 1 AGG Rn. 1, <https://beck-online.beck.de>

### 3. Gleichheit vor dem Gesetz

Art. 3 Abs. 1 GG beschreibt, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind.

„Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts.“<sup>5</sup>

„Zwar spricht Art. 3 Abs. 2 Satz 1 GG von „Männern“ und „Frauen“. Eine abschließende begriffliche Festlegung des Geschlechts allein auf Männer und Frauen ergibt sich daraus nicht. Aus dem Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG folgt, dass bestehende gesellschaftliche Nachteile zwischen Männern und Frauen beseitigt werden sollen.“<sup>6</sup>

Durch die Verbindung der beiden Rechtsprechungen vom 10. Oktober 2017 bezieht sich dies ebenfalls auf Menschen, die sich zu keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen. Dadurch verweist die Rechtsprechung wieder auf Art. 3 Abs. 1 GG und stellt alle Menschen vor dem Gesetz gleich.

„Im Anwendungsbereich eines speziellen Gleichheitsgrundrechts erfolgt keine bloße Beschränkung der Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen des allgemeinen Gleichheitsrechts; vielmehr tritt Art. 3 Abs. 1 vollständig zurück.“

Die Gleichheitsgrundrechte sind nicht nur in Art. 3 GG festgehalten.

„Für uneheliche Kinder in Art. 6 Abs. 5, für Ungleichbehandlung wegen der Landeszugehörigkeit in Art. 33 S.1, für eignungswidrige Ungleichbehandlungen beim Zugang zu öffentlichen Ämtern in Art. 33 Abs. 2 und für religiöse bzw. weltanschauliche Ungleichbehandlungen in Art. 33 Abs. 3 bzw. in Art. 136 Abs. 1, 2 WRV“<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> BVerfG vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16  
[www.bundesverfassungsgericht.de](http://www.bundesverfassungsgericht.de) (besucht am 08.07.2018)

<sup>6</sup> Jarass, Hans D. / Pieroth, Bodo, aaO., Art. 3 Rn. 50

<sup>7</sup> Jarass, Hans D. / Pieroth, Bodo, aaO., Art. 3 Rn. 2

#### 4. Gleichheit von Männern und Frauen

Die Gesetzesgrundlage für die Gleichberechtigung von Mann und Frau ist im Art 3 Abs.2 GG festgehalten. In Abs. 2 Art. 3 steht „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.“

„Um Abgrenzungsprobleme zu vermeiden, werden im Folgenden die Vorgaben des Art 3 Abs. 2 GG und der geschlechtsbezogenen Aussagen des Art 3 Abs. 3 S.1 GG zusammen behandelt. Die Gleichheit von Frau und Mann wurzelt auch in der Würde des Menschen.“<sup>8</sup>

„Das Grundrecht der Gleichberechtigung enthält ein subjektives Recht, auch soweit es den Auftrag des Staates zur Angleichung der Lebensverhältnisse geht. Des Weiteren enthält das Grundrecht eine objektive Wertentscheidung, was für mittelbar Betroffene von Bedeutung sein kann. Das Grundrecht schützt sowohl Männer wie Frauen vor Benachteiligung seine historische Wurzel ist allerdings der Aufbau der Benachteiligung der Frau.“<sup>9</sup>

„Das legt eine - mittelbare - Benachteiligung wegen des Geschlechts nahe, die auch die Fachgerichte in weiteren Entscheidungen über die Zusatzrenten zu berücksichtigen haben, um dem Zweck des Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 Satz 1 GG Rechnung zu tragen“<sup>10</sup>. Bei diesem Urteil wird auf den Teil „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ hingewiesen.

---

<sup>8</sup> Jarass, Hans D. / Pieroth, Bodo, aaO., Art. 3 Rn. 78

<sup>9</sup> Jarass, Hans D. / Pieroth, Bodo, aaO., Art. 3 Rn. 79

<sup>10</sup> BVerfG vom 09. Mai 2018 - 1 BvR 1884/17 [www.bundesverfassungsgericht.de](http://www.bundesverfassungsgericht.de) (besucht am 07.07.2018)

## 5. Staatliche Förderung der Durchsetzung der Gleichberechtigung

Art. 3 Abs. 2 GG verpflichtet den Staat die Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

„Der Verfassungsauftrag will nicht nur Rechtsnormen beseitigen, die Vor- oder Nachteile an Geschlechtsmerkmale anknüpfen, sondern für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchsetzen.“<sup>11</sup>

„Nach Art. 31 des Einigungsvertrags ist es Aufgabe des gesamtdeutschen Gesetzgebers, die Gesetzgebung zur Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen weiterzuentwickeln und angesichts unterschiedlicher rechtlicher und institutioneller Ausgangssituationen bei der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern die Rechtslage unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gestalten.“<sup>12</sup>

„Der Betriebsrat wird zu aktiver Förderung der Gleichstellungsmaßnahmen angehalten. Die dem Betriebsrat gestellte Aufgabe ist eine Zielvorgabe, durch die ihm zur Pflicht gemacht wird, die Möglichkeiten bei der Wahrnehmung seiner Mitbestimmung auszuschöpfen, durch die eine Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert wird. Der Betriebsrat ist damit ein entscheidender Akteur zur Wahrung der Geschlechtergerechtigkeit“<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> BVerfGE vom 26. Oktober 2011 – 1 BvR 2075/11 Rn. 6  
[www.bundesverfassungsgericht.de](http://www.bundesverfassungsgericht.de) (besucht am 08.07.2018)

<sup>12</sup> Richardi, Reinhard, Thüsing, Gregor, Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar, 16. Auflage 2018 Rn. 30

<sup>13</sup> Jarass, Hans D. / Pieroth, Bodo, aaO., Art. 3 Rn. 30, 31

## 6. Benachteiligung wegen einer Behinderung

Im Art. 3 Abs. 3 GG wurde 1994 hinzugefügt, dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf. Diese Änderung bezweckt die Stärkung behinderter Menschen in Recht und Gesellschaft.<sup>14</sup> „Sie enthält ein Gleichheitsrecht zugunsten Behinderter sowie einen Auftrag an den Staat, auf die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen hinzuwirken „Eine Beeinträchtigung liegt nur vor, wenn die behinderungsbezogene Ungleichbehandlung zu einem Nachteil für den Behinderten führt. Der Nachteil liegt in Regelungen und Maßnahmen, „die die Situation des Behinderten wegen seiner Behinderung verschlechtern, indem ihm etwa der tatsächlich mögliche Zutritt zu öffentlichen Einrichtungen verwehrt wird oder Leistungen, die grundsätzlich jedermann zustehen, verweigert werden“<sup>15</sup>

Eine direkte Ungleichbehandlung ist abhängig von der Behinderung, wenn an die Behinderung direkt angeknüpft wird.<sup>16</sup> „Eine Schlechterstellung Behinderter im Vergleich zu Nichtbehinderten ist nicht ausgeschlossen. Sofern dies in Form einer direkten Ungleichbehandlung [...] geschieht, dürfte eine gesetzliche Grundlage notwendig sein.“<sup>17</sup>

„Zudem dürfen Arbeitgeber nach § 81 Abs. 2 Satz 1 SGB IX schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu nach § 81 Abs. 2 Satz 2 SGB IX die Regelungen des AGG.“<sup>18</sup>

---

<sup>14</sup> Jarass, Hans D. / Pieroth, Bodo, aaO., Art. 3 Rn. 142

<sup>15</sup> Jarass, Hans D. / Pieroth, Bodo, aaO., Art. 3 Rn. 146

<sup>16</sup> Jarass, Hans D. / Pieroth, Bodo, aaO., Art. 3 Rn. 145, (Rüfner, BK 884).<sup>16</sup>

<sup>17</sup> Jarass, Hans D. / Pieroth, Bodo, aaO., Art. 3 Rn. 149

<sup>18</sup> Bundesarbeitsgericht vom 21. November 2017, 9AZR 141/17  
<https://juris.bundesarbeitsgericht.de> (besucht am 08.07.2018)