

# **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

**Informationen für Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter**



**ADB**  
Antidiskriminierungsbüro

**INHALT**

1. Was ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz?
2. Wen schützt das Gesetz?
3. Wann greift der Diskriminierungsschutz?
4. Was ist Diskriminierung?
5. Welche Rechte und Pflichten habe ich als Mitarbeiterin oder als Mitarbeiter?
6. Welche Rechte und Pflichten hat mein Arbeitgeber oder meine Arbeitgeberin?
7. Was kann ich tun, wenn ich diskriminiert werde?
8. An wen kann ich mich bei Diskriminierung wenden?
9. Die wesentlichen Bestimmungen des AGG auf einen Blick

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

Diskriminierung kann in jedem Unternehmen vorkommen. Und sie kann jeden treffen: Wenn ein Mitarbeiter aufgrund seiner Behinderung gemobbt wird, wenn die Herkunft von Kolleginnen oder Kollegen zum Anlass für diskriminierende Witze wird, wenn Anspielungen sexuellen Inhalts gegenüber Kolleginnen zum guten Ton gehören.

Diskriminierung wirkt sich negativ auf die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus und schadet dem gesamten Arbeitsumfeld.

Um Diskriminierung zu verhindern und zu beseitigen ist am 18. August 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, vormals Antidiskriminierungsgesetz, in Kraft getreten. Es soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Beschäftigung und Beruf vor Benachteiligungen schützen.

Ihrem Arbeitgeber sind ein diskriminierungsfreies Betriebsklima und ein faires Miteinander im Unternehmen sehr wichtig. Deshalb möchte Sie Ihr Unternehmen über die gesetzlichen Bestimmungen zum Diskriminierungsschutz informieren und für Formen von Benachteiligung im Arbeitsumfeld sensibilisieren.

Die vorliegende Broschüre macht Sie mit den wesentlichen Inhalten der neuen gesetzlichen Regelungen bekannt, z. B. was Diskriminierung ist, in welchen Bereichen Sie das Gesetz schützt und was Sie gegen Diskriminierung unternehmen können. Sie erfahren, welche Pflichten Sie haben und welche Rechte Ihnen das Gesetz zusichert.

Lesen Sie deshalb diese Broschüre bitte aufmerksam durch. Helfen Sie mit, damit Fairness, Respekt und Toleranz auch in Ihrem Arbeitsumfeld gelebte Wirklichkeit bleiben.

Autorinnen

Anne Kobes, Leipzig  
Rechtsanwältin, Mediatorin, Dozentin  
Schwerpunkte: Arbeits- und Sozialrecht, Behindertenrecht  
Tätigkeit bei der Antidiskriminierungsbehörde Sydney/Australien  
Antidiskriminierungsbüro Leipzig

Heike Fritzsche, Leipzig  
Sprachwissenschaftlerin, MA  
Antidiskriminierungstrainerin  
Antidiskriminierungsbüro Leipzig

Alter meint hierbei nicht nur ältere Menschen, sondern betrifft jedes Lebensalter.

Mit dem Merkmal sexuelle Orientierung sind homosexuelle, intersexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen gemeint.

Ethnische Herkunft oder rassistische Zuschreibungen umfassen Merkmale wie z. B. Sprache, Abstammung, Hautfarbe, Staatsangehörigkeit usw.

Beispiele zulässiger Ungleichbehandlungen:

Wegen der starken körperlichen Beanspruchung ist eine Person mit schwerer Behinderung für die Tätigkeit als Gerüstbauer ungeeignet.

Für den Einsatz in der Verkaufsberatung können gute Sprachkenntnisse gefordert werden.

Eine Kindertagesstätte in kirchlicher Trägerschaft stellt nur Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der gleichen Konfessionszugehörigkeit ein.

## 1. Was ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat das Ziel, Benachteiligungen aufgrund

- des Alters
- einer Behinderung
- des Geschlechts
- der sexuellen Orientierung
- von Religion oder Weltanschauung
- rassistischer Zuschreibung oder ethnischer Herkunft

zu verhindern und zu beseitigen.

Ein Hauptanwendungsgebiet des AGG ist der Bereich Arbeit und Beschäftigung. Das Diskriminierungsverbot gilt hierbei sowohl für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen als auch für den Umgang von Kolleginnen und Kollegen untereinander.

Über den arbeitsrechtlichen Teil hinaus gilt der Diskriminierungsschutz für bestimmte Merkmale auch in anderen Bereichen, z. B. beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, bei der Bildung oder beim Sozialschutz.

**ACHTUNG:** Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung! Bestimmte berufliche Anforderungen können eine differenzierte Behandlung rechtfertigen. Auch Ausnahmen in Bezug auf Lebensalter sowie Religionszugehörigkeit und Weltanschauung sind möglich.

## 2. Wen schützt das Gesetz?

Das AGG schützt alle Beschäftigten vor Diskriminierung aufgrund von Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung sowie rassistischer Zuschreibung oder ethnischer Herkunft.

Beschäftigte sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber
- arbeitnehmerähnliche Personen wie z. B. Beschäftigte in Heimarbeit
- Leiharbeiternehmer und Leiharbeiternehmerinnen im Einsatzbetrieb
- Auszubildende
- ausgeschiedene Beschäftigte

**ACHTUNG:** Beim Zugang zur Erwerbstätigkeit, z. B. bei der Auftragsvergabe sowie beim betrieblichen Aufstieg, sind auch Selbständige geschützt, z. B. Subunternehmer und -unternehmerinnen, freie Mitarbeitende, aber auch Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen.

Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, sind dann mit geschützt, wenn noch nachwirkende Folgen eintreten können, wie z. B. bei der betrieblichen Altersvorsorge.

Ein Bewerber nigerianischer Abstammung bewirbt sich um die Stelle als Kundenbetreuer bei einer Versicherung. Darauf hin wird er wegen seiner besonderen beruflichen Qualifikation in den engeren Kreis von Kandidaten gezogen. Als die Personalleiterin sein Bewerbungsfoto sieht, wird er wegen seiner Herkunft nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Einer Mitarbeiterin eines IT-Unternehmens wird der berufliche Aufstieg zur Abteilungsleiterin verweigert. Als Begründung hört sie, die Firma könne sich leider keine Mutter mit zwei kleinen Kindern auf dieser Position leisten, da die Kinder zu oft krank werden könnten.

Einem 54-Jährigen Informatiker wird die Möglichkeit zur Weiterbildung verweigert, weil er dafür zu alt sei.

In einem Unternehmen sind Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich von Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen. Überwiegend Frauen müssen dadurch auf eine Weiterbildung verzichten.

### 3. Wann greift der Diskriminierungsschutz?

Die Antidiskriminierungsvorschriften gelten für alle Phasen des Beschäftigungsverhältnisses, also von der Einstellung bis zur Beendigung.

Unzulässig sind Benachteiligungen in Bezug auf:

- den Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, z. B. Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, z. B. Arbeitsentgelt, Entlassungsbedingungen, beruflicher Aufstieg
- den Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung
- die Mitgliedschaft, Mitwirkung und Leistungen bei Beschäftigten-, Arbeitgeber- oder Berufsgruppenvereinigungen

### 4. Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung ist, wenn eine Person anders als andere behandelt wird, weil sie einer bestimmten Gruppe angehört oder ein bestimmtes Merkmal hat.

Das AGG erfasst fünf Arten von Diskriminierung:

- unmittelbare Diskriminierung
- mittelbare Diskriminierung
- Belästigung
- sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Diskriminierung

Eine **unmittelbare Diskriminierung** ist, wenn jemand in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als eine andere Person. Heißt es z. B. in einer Stellenausschreibung, dass Bewerbungen von Menschen über 40 nicht berücksichtigt werden, wird diese Personengruppe damit unmittelbar diskriminiert.

Um eine **mittelbare Diskriminierung** handelt es sich, wenn scheinbar neutrale Vorschriften für alle gelten, dabei aber bestimmte Personen oder Gruppen benachteiligen. Beispielsweise müssen Bewerberinnen und Bewerber auf eine bestimmte Stelle einen anspruchsvollen Sprachtest absolvieren. Für die Tätigkeit ist das perfekte Beherrschen dieser Sprache aber nicht notwendig. Die Folge ist, dass BewerberInnen mit einer anderen Muttersprache ausgeschlossen werden.

unmittelbare Diskriminierung:

Eine Ingenieurin erfährt, dass ihr männlicher Kollege bei gleicher Qualifikation für die gleiche Arbeit und ebenso langer Betriebszugehörigkeit 20% mehr Lohn erhält.

Auf eine Stellenausschreibung als Sekretärin meldet sich ein männlicher Bewerber. Er wird mit der Begründung abgelehnt, dass kein Mann für die Stelle gewünscht ist.

mittelbare Diskriminierung:

Ein Callcenterbetreiber erlässt für sein Unternehmen ein Kopftuchverbot. Diese Maßnahme betrifft mittelbar Frauen, denn statistisch gesehen sind es überwiegend Frauen, die Kopftücher aus religiösen oder modischen Gründen tragen.

**ABER:** Eine Baufirma darf aus Arbeitsschutzgründen auch dann auf das Tragen von Schutzhelmen bestehen, wenn dadurch Sikhs auf das Tragen ihres Turbans verzichten müssen. Ist der Betroffene dazu nicht bereit, kann er dieser Tätigkeit nicht weiter nachgehen.

Belästigung:

Ein Mitarbeiter spricht über einen Kollegen im Rollstuhl ausschließlich als »der Rolli« und macht in dessen Gegenwart gezielt Witze und abfällige Bemerkungen über Menschen mit Behinderungen.

Sexuelle Belästigung:

Ein Vorgesetzter gibt seinen Mitarbeiterinnen gern einen Klaps auf den Po – ein Beispiel von sexueller Belästigung, auch wenn er dies als wohlwollende Geste und nicht als belästigend empfindet.

Eine **Belästigung** ist, wenn ein unerwünschtes Verhalten dazu führt, dass eine Person in ihrer Würde verletzt wird. Dies kann durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen passieren.

Beispiele für Belästigung sind Anspielungen und Witzeleien über homosexuelle Kollegen, rassistische Witze, abfällige Bemerkungen über bestimmte Gruppen oder auch Mobbing.

Eine **sexuelle Belästigung** ist es, wenn ein sexuell bestimmtes Verhalten nicht gewollt ist und die Würde der betreffenden Person verletzt. Zu einem solchen Verhalten zählen unerwünschte sexuelle Handlungen oder Aufforderungen, sexuell bestimmte Berührungen oder Bemerkungen sexuellen Inhaltes sowie unerwünschtes Zeigen pornografischer Darstellungen.

Beispiele sind anzügliche E-Mails oder SMS, sexuelle Anspielungen, das »zufällige« Berühren der weiblichen Brust, aufgedrängte Küsse oder Umarmungen, aber auch das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen Darstellungen am Arbeitsplatz, im Umkleideraum, in Sozialräumen oder im Intranet.

**ACHTUNG:** Auch wenn die Betroffenen im Vorfeld nicht explizit gesagt haben, dass sie solche Verhaltensweisen nicht wünschen: es bleibt eine Belästigung bzw. eine sexuelle Belästigung!

**ABER:** Bei der Beurteilung von Belästigung und sexueller Belästigung ist dennoch immer die konkrete Situation zu beachten: Nicht jeder Witz unter KollegInnen ist notwendig eine Belästigung, nicht jeder Blick eine sexuelle Belästigung!

Auch die **Anweisung zur Benachteiligung** ist eine Diskriminierung! Ob die Person der Aufforderung zur Benachteiligung nachkommt, ist dabei nicht entscheidend.

Schließlich gilt das **Maßregelungsverbot**. Das heißt, eine Person darf nicht vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin benachteiligt werden, weil sie ihre Rechte nach dem AGG geltend macht. Ebenso wenig dürfen diejenigen »bestraft« werden, die eine diskriminierte Kollegin oder einen Kollegen unterstützen.

**ACHTUNG:** Das Diskriminierungsverbot richtet sich an Beschäftigte und Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen gleichermaßen!

Anweisung zur Diskriminierung:

Der Filialleiter eines Kaufhauses weist seinen Personalchef an, keine Kopftuch tragenden Türkinnen mehr einzustellen.

Maßregelungsverbot:

Eine Angestellte unterstützt offen ihre Kollegin, die wegen ihrer lesbischen Lebenspartnerschaft angefeindet wird. Daraufhin wird sie selbst wegen Störung des Betriebsfriedens von ihrem Chef abgemahnt. Sie kann sich gegen diese Maßnahme wehren.

Eine Mitarbeiterin eines mittelständischen Betriebes wird von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten mit anzüglichen Mails sexuell belästigt. Sie informiert zunächst ihren Arbeitgeber, wendet sich zeitgleich aber auch an die betriebliche Beschwerdestelle, in ihrem Fall den Betriebsrat.

Der langjährigen Empfangssekretärin eines Versicherungsunternehmens wird mit der Begründung gekündigt, sie sei für die Tätigkeit zu alt. Sie klagt gegen ihren Arbeitgeber auf Schadensersatz.

## 5. Welche Rechte und Pflichten habe ich als Mitarbeiterin oder als Mitarbeiter?

### Rechte

Bei Diskriminierung haben Sie folgende konkrete Rechte nach dem AGG:

#### Beschwerderecht

Bei Diskriminierung haben Sie das Recht, sich bei einer zuständigen Stelle des Betriebes, des Unternehmens oder der Dienststelle schriftlich oder mündlich zu beschweren. Erkundigen Sie sich, welche Stelle oder Ansprechperson in Ihrem Unternehmen für Ihre Beschwerde zuständig ist. Diese Beschwerdestelle hat die Pflicht, Ihre Vorwürfe zu prüfen und Ihnen die Ergebnisse dieser Überprüfung mitzuteilen.

#### Entschädigung oder Schadenersatz

Verletzt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber das Benachteiligungsverbot, können Sie Schadensersatzansprüche geltend machen. Sie müssen hierbei innerhalb von 2 Monaten Ihre Ansprüche gegenüber der diskriminierenden Arbeitgeberseite geltend machen, es sei denn, eine andere Frist ergibt sich aus dem Tarifvertrag.

### Leistungsverweigerungsrecht

Bei Belästigung und sexueller Belästigung können Sie von Ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen. Leistungsverweigerungsrecht heißt, dass Sie der Arbeit fern bleiben und trotzdem weiter Anspruch auf Ihren Lohn haben. Bedingung hierfür ist, dass Sie Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin über den Diskriminierungsvorfall informiert haben, diese aber trotzdem keine oder nur unzureichende Gegenmaßnahmen ergreifen.

**ABER:** Holen Sie rechtskundigen Rat ein, bevor Sie von Ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen! Bei unberechtigter Leistungsverweigerung droht Ihnen unter Umständen die Kündigung.

**ACHTUNG:** Das Leistungsverweigerungsrecht gilt nicht für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, soweit im Einzelfall dienstliche Belange entgegenstehen!

Ein älterer Mitarbeiter wird von einigen Kollegen seiner Abteilung über Monate hinweg belästigt und gemobbt. Er entschließt sich, sich bei seinem Vorgesetzten darüber zu beschweren. Dieser wiegelt aber ab: es würde schon nicht so schlimm sein, er solle sich zusammenreißen und die Kollegen hätten sicher ihre Gründe, ihn zu »kritisieren«. Da der Arbeitgeber keine weiteren Schritte unternimmt, sieht der Mitarbeiter keine andere Lösung, als nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen und zu klagen.

Ein Mitarbeiter schickt seiner blonden Kollegin über das Intranet immer die neusten Blondinenwitze.

In den Arbeitsberatungen macht die Teamleiterin regelmäßig abfällige Bemerkungen über Polen. Dem Team gehört ein polnischer Mitarbeiter an.

Einem schwerhörigen Vorgesetzten werden von einem Mitarbeiter regelmäßig Informationen vorenthalten. Der Mitarbeiter ist der Meinung, ein Mann mit einem derartigen Defizit sei nicht in der Lage, eine leitende Funktion zu begleiten. Er hält sich selbst für geeigneter.

Bei der Erstellung des Montageeinsatzplanes setzt die Organisatorin das vorwiegend aus osteuropäischen Arbeitnehmern bestehende Team gern an unbeliebten Einsatzorten ein.

Ein Mitarbeiter wird von seinen Kolleginnen wiederholt als »Schwuchtel« bezeichnet und mit schwulenfeindlichen Sprüchen belästigt. Dies ist eine Diskriminierung, gegen die er sich auch wehren kann, wenn er gar nicht homosexuell ist.

## Pflichten

Auf der einen Seite schützt Sie das AGG vor Benachteiligungen am Arbeitsplatz.

Auf der anderen Seite beinhaltet es für Sie aber auch die Pflicht, niemanden in Ihrem Arbeitsumfeld zu diskriminieren.

Sie sind demnach verpflichtet, Ihre Kolleginnen und Kollegen nicht aufgrund ihres Geschlechtes, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion oder Weltanschauung oder wegen rassistischer Zuschreibung und ethnischer Herkunft zu benachteiligen.

Verboten sind Belästigung und sexuelle Belästigung sowie mittelbare und unmittelbare Diskriminierung von Kolleginnen und Kollegen in allen Bereichen des Arbeitsumfeldes.

**ACHTUNG:** Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn das angenommene Merkmal nicht der Realität entspricht.

**FOLGEN:** Verstoßen Sie gegen diese Verbote, verletzen Sie damit Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Arbeitsrechtliche Schritte wie Umsetzung, Abmahnung oder sogar eine Kündigung können die Folge sein.

## 6. Welche Rechte und Pflichten hat mein Arbeitgeber oder meine Arbeitgeberin?

Im Fall von Diskriminierung durch einen Kollegen, eine Kollegin oder Vorgesetzte hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin das Recht, arbeitsrechtliche Schritte gegen diskriminierende Beschäftigte zu ergreifen. Diese Maßnahmen reichen von klärenden Gesprächen, über Abmahnungen, Umsetzungen oder Versetzungen bis hin zur Kündigung.

Dieses Recht resultiert aus der Pflicht, gegen Diskriminierung vorzugehen. Die Arbeitgeberseite Ihres Unternehmens ist dafür verantwortlich, dass in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses niemand diskriminiert wird.

Das heißt einerseits, dass Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin selbst niemanden im Unternehmen diskriminieren darf. Zum anderen muss er oder sie dafür Sorge tragen, dass es in Ihrem Unternehmen nicht zu Benachteiligungen kommt.

Wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Diskriminierung beobachten oder davon erfahren, haben sie die Pflicht, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Ein Mitarbeiter eines Versicherungsunternehmens belästigt seine Kolleginnen massiv mit anzüglichen SMS, sexuellen Anspielungen und Mails mit pornografischem Inhalt. Seine Vorgesetzte darf den Mitarbeiter nach entsprechenden Gesprächen und Abmahnungen zu Recht entlassen.

Die Personalabteilung eines Schwermaschinenbau-Unternehmens formuliert Stellenausschreibungen für die meisten Arbeitsplätze nicht geschlechtsneutral. Die Geschäftsleitung hat die Pflicht dafür zu sorgen, dass die Personalabteilung diese Praxis ändert.

Ein Kurierdienstfahrer wird wegen seiner algerischen Herkunft von einem Stammkunden schikaniert und wiederholt beleidigt. Sein Arbeitgeber muss sich hier vor seinen Mitarbeiter stellen, auch wenn er dabei Gefahr läuft, den Kunden zu verlieren.

Ein Technologieunternehmen mit hohem Anteil männlicher Belegschaft möchte mehr Frauen für das Unternehmen gewinnen. Es entwickelt zusammen mit Gewerkschaften ein gezieltes Diversity-Konzept und betreibt Programme zur Bekämpfung von Belästigung und zur Förderung von Respekt am Arbeitsplatz. Dadurch kann der Anteil von hoch qualifizierten Frauen gesteigert werden.

Zu den Pflichten Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin zählen insbesondere:

- eigenes diskriminierendes Verhalten zu unterlassen
- Arbeitsplätze diskriminierungsfrei auszuscheiden
- erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung zu ergreifen
- die Beschäftigten präventiv über Diskriminierung aufzuklären und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bekannt zu machen
- bei Diskriminierung im Unternehmen geeignete arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen
- eine betriebliche Beschwerdestelle zu benennen und bekannt zu machen
- die Beschäftigten zu unterstützen, die sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen

**ACHTUNG:** Auch wenn Sie durch Kunden oder Kundinnen diskriminiert werden, muss Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber dagegen vorgehen und Sie schützen.

**PFLICHT ODER CHANCE?** Diese Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung sollten nicht nur eine Pflichtaufgabe sein. Vielmehr stellen sie eine Chance für die Leistungssteigerung des Unternehmens dar. Die Potentiale einer vielfältigen Belegschaft zu nutzen, zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein von Würde und Respekt geprägtes Arbeitsumfeld sind für jedes Unternehmen gewinnbringend. Diskriminierung und Benachteiligungen hingegen können sich nachteilig auf die gesamte Belegschaft und das Unternehmen auswirken.

Vielfalt zu akzeptieren sowie Fairness und Chancengleichheit zu fördern ist in einer globalisierten Welt ein Schlüssel für erfolgreiches Handeln.

## 7. Was kann ich tun, wenn ich diskriminiert werde?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz stärkt Ihre Rechte zum Schutz vor Diskriminierung.

Wichtig ist: Sie selbst trifft keine Schuld! Sie sind nicht für das diskriminierende Verhalten anderer verantwortlich.

Suchen Sie Unterstützung: wenden Sie sich an nahe Bekannte, kontaktieren Sie Kolleginnen und Kollegen. Versuchen Sie heraus zu finden, ob es weitere Betroffene gibt.

Dokumentieren Sie Ihren Fall: Schreiben Sie auf, was passiert ist, sammeln Sie relevante Informationen, suchen Sie Zeugen oder Zeuginnen.

Informieren Sie Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin.

Wenn Sie Zeugin oder Zeuge von Diskriminierung werden, sollten Sie das Problem nicht ignorieren: Diskriminierung und Belästigungen schaden dem gesamten Arbeitsumfeld und können das Klima am Arbeitsplatz nachhaltig stören. Unterstützen Sie also Ihre Kolleginnen und Kollegen aktiv und bringen Sie die Sache in Ihrem Betrieb zur Sprache.

Informieren Sie sich, ob es in Ihrem Unternehmen bereits Betriebsvereinbarungen oder Verordnungen zum Umgang mit Diskriminierung gibt.

Nehmen Sie ihr Beschwerderecht wahr: Opfer von Diskriminierung können sich bei der zuständigen Beschwerdestelle im Unternehmen schriftlich oder mündlich beschweren.



**NÜTZLICHE ADRESSEN UND  
WEBSEITEN:**

Webseite der Europäischen Kommission zum Thema Antidiskriminierung  
www.stop-discrimination.info

Büro gegen Altersdiskriminierung  
Köln  
www.altersdiskriminierung.de  
Tel. und Fax 0221-934 50 07  
Baldis@gmx.de

Interessenverband Selbstbestimmt  
Leben in Deutschland e.V.  
Bundesgeschäftsstelle  
Tel. 03641-23 47 95  
bvieueg@isl-ev.de  
www.isl-ev.de

Deutsche Gesellschaft für  
Transidentität und Intersexualität  
www.dgti.org  
Tel. 02236-83 90 18

Lesben- und Schwulenverband  
Deutschland LSBVD  
www.lsvd.de  
Tel. 0221-92 59 61-0  
lsvd@lsvd.de

In verschiedenen Fällen von Diskriminierung bietet sich eine außergerichtliche Problemlösung an: **Schlichtung oder Mediation** helfen dabei, zeitnah und niedrigschwellig eine für alle beteiligten Seiten zufrieden stellende Lösung zu finden.

Auch wenn ein Rechtsstreit oft mit viel Stress, großem Zeitaufwand und hohen Kosten verbunden ist: **Sie können Ihre Rechte auch einklagen**. Suchen Sie hierbei Unterstützung und Rechtsbeistand bei entsprechenden Stellen.

## 8. An wen kann ich mich bei Diskriminierung wenden?

Suchen Sie zunächst **im privaten Umkreis** Unterstützung und Rückhalt. Das können vertraute Personen aus dem persönlichen Umfeld, Verwandte oder Freunde und Freundinnen, aber auch Kolleginnen und Kollegen sein.

Informieren Sie **auf der betrieblichen Ebene** Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihren Arbeitgeber. In Ihrem Unternehmen gibt es außerdem eine **eigens für Diskriminierung zuständige betriebliche Beschwerdestelle** oder eine **Ansprechperson**. Sie können sich aber auch an die entsprechende Personalabteilung in Ihrem Betrieb wenden.

Beschwerdestelle in meinem Unternehmen:

.....  
.....  
.....  
.....

Auf Seiten der **ArbeitnehmerInnenvertretung** sind Gewerkschaftsvertretungen oder Personalräte geeignete Anlaufstellen bei Diskriminierungsfällen.

Es kann hilfreich für Sie sein, sich **außerhalb des Arbeitsumfeldes** Unterstützung zu suchen. Hierfür gibt es zahlreiche Antidiskriminierungsstellen und -verbände. Diese beraten und informieren Sie unabhängig und unterstützen Sie bei der Konfliktlösung. Viele von ihnen haben sich auf bestimmte Diskriminierungsmerkmale spezialisiert.

Auf **Bundesebene** können Sie sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beim BMFSFJ wenden. Diese Stelle informiert und berät Sie und vermittelt Sie gegebenenfalls an spezialisierte Beratungsstellen weiter.

In einigen Bundesländern existieren bereits **lokale Antidiskriminierungsstellen**, die darauf spezialisiert sind, Betroffene zu beraten und gemeinsame Interventions- und Lösungsstrategien zu entwickeln.

**Anlaufstellen bei Diskriminierung** sind weiterhin Betroffenenverbände, Vereine und Nichtregierungsorganisationen, z.B. Behindertenverbände oder der Lesben- und Schwulenverband Deutschland.

Auch **Beauftragte** in der Stadt oder Kommune, z.B. Migrationsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte, helfen Ihnen bei Diskriminierungsfällen.

Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes  
Alexanderstraße 3  
10178 Berlin  
Postadresse:  
11018 Berlin  
Tel. 03018-555 18 65  
ads@bmfsfj.bund.de

Antidiskriminierungsbüro Leipzig  
www.adb-sachsen.de  
Tel. 0341-303 94 92  
info@adb-sachsen.de

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin  
des TBB  
www.adnb.de  
Tel. 030-61 30 53 28

Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.  
Antidiskriminierungsbüro Köln  
www.oegg.de  
Tel. 0221-510 18 47  
Oegg@netcologne.de

## 9. Die wesentlichen Bestimmungen des AGG auf einen Blick

- §1 AGG Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.
- §2 AGG Anwendungsbereiche sind das Erwerbsleben sowie mit Ausnahmen der Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Sozialschutz, Bildung und soziale Vergünstigungen.
- §3 AGG Diskriminierungen sind unmittelbare und mittelbare Benachteiligung, Belästigung und sexuelle Belästigung sowie die Anweisung zur Benachteiligung.
- §6 AGG Persönlicher Anwendungsbereich: Geschützt sind StellenbewerberInnen, Auszubildende, ArbeitnehmerInnen, Angestellte, arbeitnehmerähnliche Personen.
- §7 AGG Benachteiligungsverbot: Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in §1 genannten Merkmals benachteiligt werden.
- §8 AGG Unterschiedliche Behandlungen sind zulässig, wenn eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dies erfordert und der Zweck rechtmäßig ist.
- §11 AGG Ausschreibung: Ein Arbeitsplatz muss diskriminierungsfrei ausgeschrieben werden.
- §12 AGG Pflicht der ArbeitgeberInnen ist es, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung zu treffen.  
Das AGG sichert den von Diskriminierung Betroffenen folgende Rechte zu:
- Beschwerderecht
  - Leistungsverweigerungsrecht
  - Recht auf Entschädigung und Schadensersatz
  - Maßregelungsverbot
- §13 AGG
- §14 AGG
- §15 AGG
- §16 AGG

Herausgeber: Antidiskriminierungsbüro e.V.

Antidiskriminierungsbüro e.V.  
Kochstraße 14  
04275 Leipzig  
Fon: 0341 – 303 94 92  
Fax: 0341 – 303 99 71

[www.adb-sachsen.de](http://www.adb-sachsen.de)  
[info@adb-sachsen.de](mailto:info@adb-sachsen.de)

RV-Nr. VR4088

Gestaltung: André Göhlich, Leipzig  
Druck: PögeDruck, Leipzig

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck oder sonstige Vervielfältigungen – auch auszugsweise – sind nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.



**DIESE INFORMATIONSBROSCHÜRE WURDE IHNEN ÜBERREICHT VON:**