



**Wer diskriminiert wird, wird ausgeschlossen –
und wer sich nicht wehrt, hat bereits verloren!**

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Handreichung zum Empowerment durch Rechtsschutz:

**Handlungsmöglichkeiten
und -empfehlungen**

Impressum

Herausgeber:

IQ Schleswig-Holstein – Mit Recht gegen Diskriminierung!
www.iq-netzwerk-sh.de



Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e. V.
Herzog-Friedrich-Straße 49
24103 Kiel
www.advsh.de



Autorinnen und Autoren:

Team des Projektes „Mit Recht gegen Diskriminierung!“:
Hanan Kadri und Stefan Wickmann

Illustrationen: Volker Sponholz, Kiel

Layout: Claudia Rüdiger, Norderstedt

Druck: hansadruck, Kiel
2. Auflage, September 2019

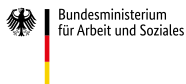
Alle Rechte vorbehalten ©2019

Alle in dieser/diesem Webseite bzw. Publikation bzw. Film bzw. App enthaltenen Textbeiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheber- bzw. Nutzungsrecht liegt beim Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ oder den jeweils gekennzeichneten Autorinnen oder Autoren, Agenturen, Unternehmen, Fotografinnen oder Fotografen und Künstlern. Jede Veröffentlichung, Übernahme, Nutzung oder Vervielfältigung von Texten, Bildern oder anderen Daten bedarf der schriftlichen Zustimmung durch das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ oder des jeweiligen Rechteinhabers.

Hinweis: Aus förderrechtlichen Gründen und um Barrierefreiheit zu garantieren, berücksichtigen wir in dieser Publikation den Genderaspekt sprachlich, indem wir die weibliche und männliche Sprachform verwenden. Wo möglich, setzen wir neutrale Begriffe ein.

Wir weisen darauf hin, dass wir trotz des Verzichts auf Gender-Gap oder * ausdrücklich auch jene Personen einschließen, die sich sozial und/oder biologisch jenseits der binären Geschlechterkategorien positionieren.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



Inhalt

Impressum	2
Vorbemerkung	4
I. Hilfe – ich werde diskriminiert! – Diskriminierung erkennen	8
1. Diskriminierung erkennen	8
2. Beispiele für Diskriminierung	10
II. Ich will mich wehren gegen Diskriminierung! – Was kann ich tun?	16
III. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	19
1. Wie kann das AGG helfen gegen Diskriminierung?	19
2. Wie funktioniert das AGG? – Das SAVER -Schema	23
S chutzbereich	23
A nwendungsbereich	25
V erhalten	27
E rlaubnis	33
R echtsschutz	37
Schnelles Handeln ist wichtig – die Fristen	37
Wiedergutmachung (in Form von Geld) – Entschädigung und Schadensersatz	38
Diskriminierung aufzeigen – die Beweislast	40
Ihre Rechte und Ansprüche aus dem AGG	42
IV. Gedächtnisprotokoll	45
Anhang: AGG – Gesetzestext/Auszug	47
Kontaktdaten	55

Vorbemerkung

Diskriminierung ist ein leider weit verbreitetes Phänomen in Deutschland. Sie ist ein strukturelles Problem in unserer Gesellschaft und eine Bedrohung für den sozialen Zusammenhalt. Vor allem aber ist Diskriminierung eine persönliche Bedrohung für unzählige Menschen und eine Belastung im Alltag für jeden einzelnen Betroffenen.

Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) aus dem Jahr 2016 hat ergeben, dass jede und jeder Dritte in Deutschland in den zwei Jahren vor der Befragung in unterschiedlichsten Lebensbereichen Diskriminierung erlebt hat. So **sind von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt besonders Menschen mit Migrationshintergrund bedroht und betroffen**. Diese Personen sind oftmals nur gering oder gar nicht beschäftigt und stoßen auf große Hürden bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. Migrantinnen und Migranten, Geflüchtete und Asylsuchende werden auch häufiger am Arbeitsplatz durch zum Beispiel rassistische Beleidigungen angefeindet oder auf dem Arbeitsmarkt ausgebeutet. Diskriminierungen sind jedoch nicht nur in Bezug auf Beruf und Beschäftigung allgegenwärtig, sondern auch in Bezug auf Alltagsgeschäfte, wie zum Beispiel beim Zutritt zu Diskotheken, oder ganz akut auf dem Wohnungsmarkt. Ganze soziale Gruppen werden in unserem Land schlechter behandelt als andere. Wir sind weit entfernt von der Gleichstellung aller Menschen. Dies muss ein Ende haben!

Die **Antirassismusrichtlinie der Europäischen Union** aus dem Jahr 2000 verbietet Diskriminierung in zahlreichen Lebensbereichen. Zusammen mit drei weiteren EU-Richtlinien [Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000)/Gender-Richtlinie (2002) /Gleichbehandlungsrichtlinie wegen des Geschlechts außerhalb der Arbeitswelt (2004)] hat dies zur Formulierung eines Antidiskriminierungsgesetzes in Deutschland geführt. Seit dem Jahr 2006 gibt es deshalb das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**, das den Schutz vor Diskriminierung in Deutschland gesetzlich festschreibt und Diskriminierung in vielen Bereichen, insbesondere im Arbeitsleben, verbietet.

Doch erst, wenn Menschen die Ihnen durch Gesetze wie das AGG gegebenen Rechte auch kennen und diese einfordern, kann sich etwas an diskriminierenden Zuständen ändern. Deshalb haben wir, der Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e. V., im Rahmen des *Projektes IQ Schleswig-Holstein – Mit*

Recht gegen Diskriminierung! im Rahmen des Förderprogramms Integration durch Qualifizierung (IQ) diese Informationsbroschüre zum rechtlichen Diskriminierungsschutz entwickelt.

Mit der vorliegenden Broschüre möchten wir allen von Diskriminierung und Benachteiligung betroffenen und bedrohten Menschen eine schnelle Hilfe an die Hand geben. Diese Handreichung richtet sich an Menschen, die von rassistischer, sexistischer oder religiöser Diskriminierung bedroht oder betroffen sind und an ihre Unterstützenden. Sie richtet sich insbesondere an Migrantinnen und Migranten, Asylsuchende, anerkannte und nicht anerkannte geflüchtete Menschen - unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. Außerdem wenden wir uns auch an Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten und die dort zusammengeschlossenen Menschen, um diesen eine Hilfestellung in ihrer Beratungs- und Unterstützungsarbeit anzubieten.

Das Ziel dieser Handreichung ist es, Diskriminierung entgegenzuwirken. Zu diesem Zweck bieten wir Informationen zum Diskriminierungsschutz und vermitteln mögliche Handlungsstrategien, um sich erfolgreich gegen Diskriminierung zu wehren. Wir informieren Sie, damit Sie wissen, wo Sie Hilfe bekommen und damit Sie sich selber gegen Benachteiligungen wehren können. Wir wünschen uns, dass wir Sie mithilfe dieser Handreichung ermutigen, gegen Diskriminierung vorzugehen und Ihre Rechte wahrzunehmen.

Mit zahlreichen Praxisbeispielen soll Betroffenen die Möglichkeit gegeben werden, sich in unterschiedlichen Situationen wiederzufinden und gegen Diskriminierung und Benachteiligung vorgehen zu können. Wir haben versucht, diese Handreichung in einfacher Sprache zu verfassen – ohne die Komplexität des Themas zu vernachlässigen.

Diese Handreichung ist in vier Kapitel unterteilt:

In **Kapitel I.** erläutern wir, was unter **Diskriminierung** zu verstehen ist und illustrieren dies mit Beispielen von alltäglichen diskriminierenden Situationen.

In **Kapitel II.** stellen wir **Handlungsstrategien** vor und geben Empfehlungen, wie Sie sich in diskriminierenden Situationen verhalten sollten.

In **Kapitel III.** bieten wir Ihnen dann ausführlichere Informationen zum **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** und zeigen Ihnen, wie Sie sich mit Hilfe dieses Gesetzes gegen ungerechtfertigte Ungleichbehandlung wehren können.

In **Kapitel IV.** geben wir Ihnen dann Tipps, wie Sie ein **Gedächtnisprotokoll** anfertigen. Wenn Sie diskriminiert worden sind und später Ihre Rechte, die Ihnen das AGG gibt, durchsetzen möchten, müssen Sie möglichst genau beschreiben und beweisen können, was passiert ist. Hierfür ist ein solches Protokoll eine wesentliche Hilfe, um alle wichtigen Details zu dem Vorfall festzuhalten.



I. Hilfe – ich werde diskriminiert! – Diskriminierung erkennen

1. Diskriminierung erkennen

Erkennen Sie Diskriminierung! Denn nur wer weiß, was Diskriminierung ist, kann sich wehren.

1.1. Was ist Diskriminierung? Eine Begriffserklärung

Sehr vereinfacht kann man sagen, Diskriminierung ist, wenn eine Person schlechter als eine andere behandelt wird, weil sie einer bestimmten Gruppe zugeordnet wird oder ein bestimmtes Merkmal hat. Beispielsweise wird in einer vergleichbaren Situation eine Person schlechter behandelt als eine andere Person. Eine Person wird benachteiligt oder ausgrenzt auf Grund eines Merkmals, z. B. weil sie alt ist oder nicht in Deutschland geboren wurde. Das heißt, dass bestimmte Menschen schuldlos eine schlechtere Behandlung erfahren als andere Menschen, die beispielsweise jung sind oder in Deutschland geboren wurden. Diese nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung führt zu einer geminderten Teilhabe der betroffenen diskriminierten Personen am gesellschaftlichen Leben.

Diskriminierung kann überall stattfinden: bei der Arbeitsplatzsuche, im Bewerbungsgespräch, am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen, in einem Geschäft, bei der Wohnungssuche, im Bus oder in der Bahn, auf dem Amt, in der Behörde, in der (Berufs-)Schule, auf der Straße, zu Hause, unter Freundinnen und Freunden und an vielen anderen Orten.

Diskriminierung führt dazu, dass Personen die Möglichkeit genommen wird, gleichberechtigt neben anderen an der Gesellschaft teilzunehmen, das bedeutet Isolation und soziale Ausgrenzung. Den Diskriminierten wird vieles genommen: z. B. sich am politischen sowie am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen. Genommen wird aber auch die Möglichkeit eine schöne Wohnung zu bekommen oder, wie jeder andere an einer Party teilzunehmen. Eine zentrale Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe ist der gleichberechtigte Zugang zu Arbeit

und Bildung. Ohne die Chance auf benachteiligungsfreien Zugang zu einem der eigenen Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz und auf faire Arbeitsbedingungen, für die auch ein wirksamer Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsalltag unabdingbar notwendig ist, kann es eine Teilhabegerechtigkeit im Arbeitsleben nicht geben.

1.2. Wie bin ich rechtlich vor Diskriminierung geschützt?

Gleichberechtigter Zugang zu Arbeit und Bildung ist die Grundlage für gesellschaftliche Teilhabe. Die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter oder die sexuelle Identität dürfen die Chancen auf Arbeit und Bildung nicht einschränken. In Deutschland gibt es deshalb einen rechtlichen Schutz gegen Diskriminierung durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Im Arbeitsleben verpflichtet das Gesetz Arbeitgebende dazu, Benachteiligungen von Arbeitnehmenden sowie Bewerberinnen und Bewerbern zu unterlassen und Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung für die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ergreifen.

Um sich gegen Benachteiligungen auch im Arbeitsleben mit rechtlichen Mitteln zur Wehr setzen zu können, schützt das AGG von Diskriminierung Betroffene gegen Benachteiligungen beim Zugang zu Arbeit ebenso wie bei Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Falls Sie von Diskriminierung betroffen sind, gibt Ihnen das AGG Möglichkeiten, sich dagegen zu wehren. Das heißt, Sie können rechtliche Schritte einleiten, wie beispielsweise gegen den Beschuldigten eine Klage einreichen. Gerade gegen Diskriminierung im Arbeitsleben kann und sollte man sich wehren.

2. Beispiele für Diskriminierung

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) steht, dass es eine Diskriminierung ist, wenn jemand schlechter behandelt wird als eine andere Person, nur weil dieser Mensch bestimmte persönliche Eigenschaften oder Merkmale besitzt und wegen dieser Merkmale von anderen Personen einer bestimmten Kategorie von Menschen zugeordnet wird.

Nach dem AGG ist es daher verboten,

- eine Person schlechter zu behandeln als eine andere
- wenn beide Personen sich in einer vergleichbaren Situation befinden
- und diese ungleiche Behandlung nur deshalb stattfindet, weil die schlechter behandelte Person eines der im Gesetz aufgezählten Merkmale aufweist



Die **6 Merkmale**, wegen denen jemand nicht benachteiligt werden darf stehen in § 1 AGG. Zu jedem Merkmal haben wir auf den folgenden Seiten ein Beispiel für eine typische, nach dem AGG verbotene Diskriminierung:



Alter



sexuelle Identität



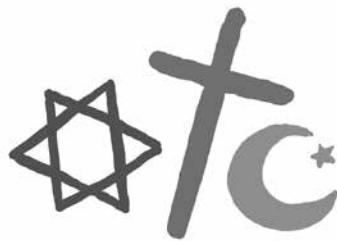
Geschlecht



**rassistische Gründe bzw.
ethnische Herkunft**



Behinderung



**Religion bzw.
Weltanschauung**

Diskriminierung einer Person ist verboten:

- a. wegen ihrer **ethnischen Herkunft** bzw. aus **rassistischen Gründen**

Beispiel 1: **Ablehnung der Mitgliedschaft im Fitnessstudio**

Ein vermeintlich „ausländisch“ aussehender Mann möchte Mitglied in einem Fitnessstudio werden. Er wird abgelehnt. Aber sein „deutsch“ aussehender Freund, durfte Mitglied werden.

Das ist eine **rassistische Diskriminierung** bzw. eine Diskriminierung wegen der **ethnischen Herkunft**. Es ist eine rassistische Diskriminierung, wenn jemand z. B. wegen seiner Haut- oder seiner Haarfarbe diskriminiert wird.



b. wegen ihrer **Religion** bzw. **Weltanschauung****Beispiel 2:**
Kopftuch abnehmen?

Eine aus religiösen Gründen Kopftuch tragende Frau soll ihr Kopftuch während der Arbeit abnehmen.

Oder eine andere wird von Kolleginnen und Kollegen aufgrund tatsächlicher / vermeintlicher muslimischer Identität beleidigt. Das sind Diskriminierungen aufgrund der **Religion**.

c. wegen ihres **Geschlechts****Beispiel 2:**
Kein Zutritt zur Diskothek; Ausschluss von Bewerberinnen

Eine Gruppe junger Männer wird nicht in eine Diskothek gelassen. Der Türsteher sagt: „Ihr seid zu viele Männer“.

Oder ein Arbeitgeber schließt die Bewerbungen von Frauen generell aus mit dem Hinweis auf betriebliche Belange. Hier handelt es sich um Diskriminierungen wegen des **Geschlechts**.



d. wegen ihres **Alters**

Beispiel 4:
Ablehnung für eine Weiterbildung

Der Chef verbietet einem Mitarbeiter eine berufliche Weiterbildung. Der Chef meint, der Mitarbeiter sei zu alt dafür. Das ist eine Diskriminierung wegen des **Alters**.



e. wegen ihrer **Behinderung****Beispiel 5:
Kündigung wegen körperlichen Handicaps**

Eine Chefin kündigt ihrer Mitarbeiterin, weil die Kundschaft ihren gelähmten Arm nicht schön findet. Das ist eine Diskriminierung wegen einer **Behinderung**.

f. wegen ihrer **sexuellen Identität****Beispiel 6:
Belästigung am Arbeitsplatz**

Ein Mann wird von seinen Kollegen gemobbt, weil sie glauben, er sei schwul/homosexuell. Hier liegt eine Diskriminierung aufgrund der **sexuellen Identität** vor. Das gilt auch dann, wenn der Mann tatsächlich gar nicht schwul ist.



II. Ich will mich wehren gegen Diskriminierung! Was kann ich tun?

1. Sagen Sie einfach „STOP!“.

Sagen Sie der Person deutlich, dass Sie sich von ihr diskriminiert fühlen und das nicht in Ordnung ist. Auch wenn es schwierig ist: Bleiben Sie souverän und argumentieren Sie so ruhig wie möglich. Es ist wichtig, dass die Situation nicht schlimmer wird und im Streit eskaliert.



2. Hat jemand die Situation gesehen?



Versuchen Sie, Zeuginnen oder Zeugen zu finden. Fragen Sie die bezeugende Person, ob sie bestätigen und aussagen kann, was geschehen ist.

Fragen Sie, ob Sie ihre Kontaktdaten bekommen können (Name, Telefonnummer oder Adresse).

3. Schreiben Sie ein Gedächtnisprotokoll.

Das heißt: Schreiben Sie so genau wie möglich auf, was passiert ist. Das hilft Ihnen, die Situation nicht zu vergessen. Wie Sie ein Gedächtnisprotokoll schreiben, können Sie weiter unten in dieser Broschüre im Kapitel IV. „Gedächtnisprotokoll“ erfahren.



4. Gehen Sie zu einer Beratungsstelle.

Sie sollten das so schnell wie möglich tun! Das Gesetz gibt Betroffenen **nur 2 Monate Zeit, sich zu wehren!** Kommen Sie deshalb so bald wie möglich zur Beratung. **Die Beratung ist für Sie kostenfrei!** Die Adresse der Beratungsstelle des Antidiskriminierungsverbandes Schleswig-Holstein (advsh) e. V. finden Sie am Ende dieser Broschüre.



**5. Sprechen Sie über die Sache mit jemandem, dem Sie vertrauen.
Das hilft Ihnen, besser mit der Situation umzugehen.**



6. Machen Sie das Problem in Ihrem persönlichen Umfeld bekannt.

Indem Sie Andere auf Ihre Erfahrungen mit Diskriminierung aufmerksam machen, tragen Sie dazu bei, dass das Thema Diskriminierung bekannt und bekämpft wird. Wenn Sie sich mit Anderen solidarisieren, können Sie sich auch **gegenseitig unterstützen** und **gemeinsam gegen Diskriminierung wehren**.

III. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Dieser Abschnitt soll Ihnen helfen:

- das AGG zu verstehen
- die wichtigsten Regelungen aus dem Gesetz zu kennen
- Ihre Rechte kennenzulernen

1. Wie kann das AGG gegen Diskriminierung helfen?

Jeder Mensch hat ein **Recht darauf, nicht diskriminiert** zu werden. Dieses Recht ergibt sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Kommt es aber trotzdem zu einer Diskriminierung, haben Sie verschiedene Rechte, die Sie nach dem Gesetz durchsetzen können. Diese werden häufig **Ansprüche** genannt. Hier geben wir Ihnen zunächst eine Zusammenfassung über Formalitäten, die Ihre **Ansprüche betreffen**, sowie einen kurzen Überblick über die verschiedenen Arten von Rechten/Ansprüchen. Ausführlicher können sie diese unter dem Punkt „**Rechtsschutz**“ weiter unten in dieser Broschüre nachlesen.

Damit Sie Ihre **Rechte wahrnehmen** können, müssen Sie unbedingt auf **Fristen** achten. Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie diskriminiert werden oder worden sind, haben Sie **nur 2 Monate Zeit**, dagegen vorzugehen. Bitte denken Sie an diese Frist, andernfalls haben Sie durch das AGG keinen Schutz mehr!

Sie müssen innerhalb von 2 Monaten Ihre **Ansprüche schriftlich geltend machen**. Wie Sie dieses Schreiben vorbereiten und welche Ansprüche für Sie gelten, können Ihnen die Kolleginnen und Kollegen der kostenfreien Beratungsstelle des Antidiskriminierungsverbandes Schleswig-Holstein (advsh) e. V. sagen. Die Adresse der Beratungsstelle finden Sie am Ende dieser Broschüre.

Ihre **Rechte und Ansprüche nach dem AGG** sind:

BESCHWERDERECHT

Das bedeutet, wenn Sie **bei der Arbeit durch Vorgesetzte, Kollegen oder Kolleginnen diskriminiert** werden, haben Sie das Recht, sich über die Diskriminierung zu beschweren. Fragen Sie, ob es in Ihrer Firma eine Beschwerdestelle gibt. Wenn es keine Beschwerdestelle gibt, wenden Sie sich an Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten. Auch wenn Sie von einem Kunden oder einer Kundin diskriminiert werden, können Sie sich an die Beschwerdestelle wenden. Denn Beschäftigte müssen auch gegenüber einer diskriminierenden Kundschaft geschützt werden.



LEISTUNGSVERWEIGERUNGSRECHT

Dieses Recht haben Sie, wenn Sie **bei der Arbeit belästigt oder sexuell diskriminiert** werden. Sie haben das Recht, Ihre Arbeit „liegen zu lassen“, wenn Sie sich nicht sicher fühlen.

Aber Vorsicht: Lassen Sie sich **unbedingt vorher beraten!** Sonst besteht die Gefahr, dass Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin sagen kann, dass Sie Ihre Arbeit ohne Grund verweigert haben, wenn Sie die Belästigung dann nicht wirklich beweisen können.



BESEITIGUNG/UNTERLASSUNG

Wenn Sie bei der **Arbeit** oder in der **Freizeit** – z. B. in einem Geschäft, einem Restaurant, im Schwimmbad oder bei der Wohnungssuche – diskriminiert werden, haben Sie einen **Anspruch auf Beseitigung und/oder Unterlassung**. Ein Beispiel hierfür ist, wenn vor einem Restaurant auf einem Plakat steht, dass nur Deutsche willkommen sind.

- **Anspruch auf Beseitigung** bedeutet (in dem Beispiel): Sie können verlangen, dass das Restaurant das Plakat abnimmt. Die Diskriminierung muss also beseitigt werden.
- **Anspruch auf Unterlassung** bedeutet: Sie können verlangen, dass dem Restaurant verboten wird, wieder ein solches Plakat aufzuhängen. Sie können also verlangen, dass weitere Diskriminierungen unterlassen bleiben müssen.



2. Wie funktioniert das AGG?

Das AGG verstehen leicht gemacht mit dem **S A V E R** – Schema:

Im Folgenden können Sie die wichtigsten Regelungen und die Funktionsweise des AGG nachlesen. Dazu ist dieser Abschnitt in 5 Punkte gegliedert

SCHUTZBEREICH

ANWENDUNGSBEREICH

VERHALTEN

ERLAUBNIS

RECHTSSCHUTZ

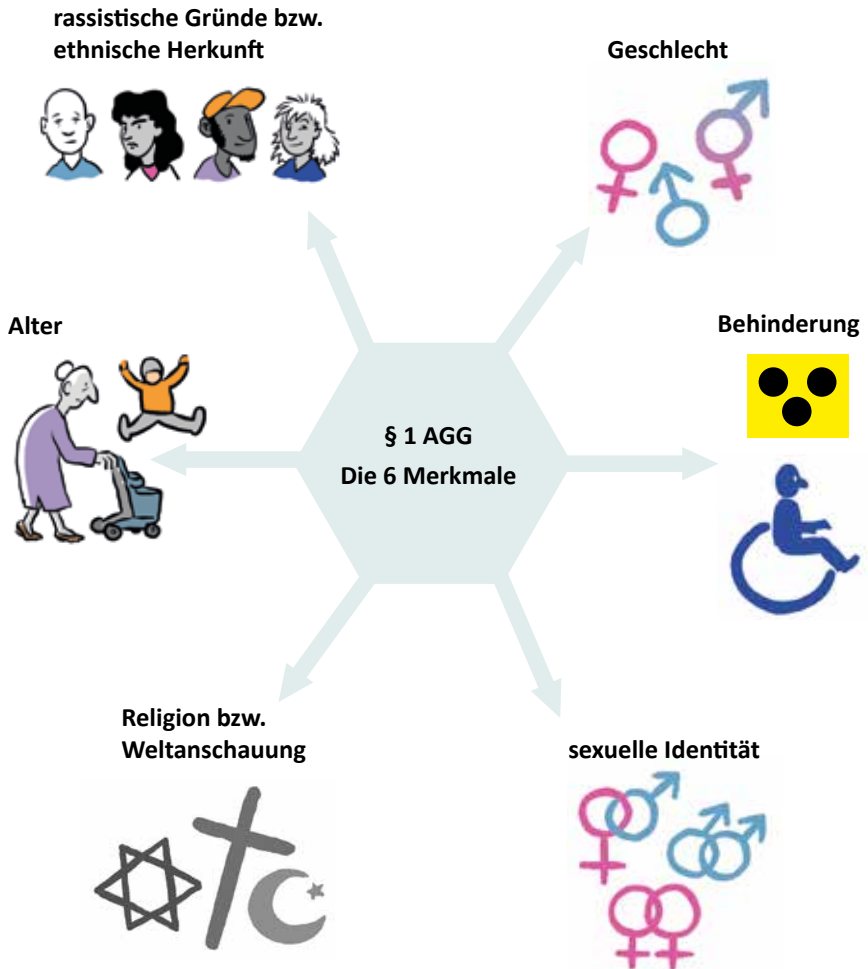
Die **roten** Anfangsbuchstaben jedes Punktes ergeben das englische Wort „**SAVER**“. Das heißt auf Deutsch „**Retter**“. Anhand dieser 5 Punkte kann der AGG-Schutz für eine konkrete Situation geprüft werden.

SCHUTZBEREICH

Ein **Schutzbereich** ist ein Bereich, der vor etwas schützt. In den Schutzbereich des AGG fallen 6 Merkmale, die eine Diskriminierung verbieten. Diese Diskriminierungsmerkmale werden in § 1 AGG genannt.

Demnach sind Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft bzw. eine rassistische Diskriminierung verboten. Verboten sind auch Diskriminierungen aufgrund des Alters, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts, der sexuellen Identität und einer Behinderung.

Der **Schutzbereich** des § 1 AGG im Überblick:



ANWENDUNGSBEREICH

Das AGG schützt nicht jeden Lebensbereich. **Lebensbereiche** werden in der **juristischen** Sprache **Anwendungsbereiche** genannt, da es um Bereiche geht, in denen das Gesetz angewendet werden kann. Die Anwendungsbereiche sind in § 2 AGG geregelt.

Die Anwendungsbereiche können grob in **zwei Kategorien** eingeteilt werden:

1. Kategorie: Arbeit

- **Geschützt sind alle, die für ihre Arbeit bezahlt werden.**
Dazu gehören auch z. B. Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen, Teilzeitbeschäftigte und **alle, die sich bewerben**. Also auch alle, die noch Arbeit suchen!

- Sie sind geschützt:

- Während Sie sich **bewerben**:
z. B. im Bewerbungsgespräch, aber auch bei der Entscheidung, ob Sie überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden



- Während Sie eine **Arbeit** haben:
z. B. wenn es um Ihre Bezahlung geht oder bei Weiterbildungen oder Beförderungen
- Wenn Ihr **Arbeitsverhältnis endet**
(z. B. wenn es um Ihr Arbeitszeugnis geht).





2. Kategorie: Geschäftsverkehr bzw. Zivilrechtsverkehr

Geschützt sind vor allem sogenannte Massengeschäfte.

- Massengeschäfte sind, vereinfacht gesagt, Geschäfte, die
 - alle Menschen machen können. Es geht um Dinge oder Dienstleistungen, die in der Öffentlichkeit zum Verkauf angeboten werden und bei denen es keine Rolle spielt, wer die Käuferin oder der Käufer ist bzw. welche Person die Dienstleistung in Anspruch nehmen möchte
 - sehr häufig von ganz vielen Menschen gemacht werden und bei denen es dem Geschäftspartner nicht darauf ankommt, mit wem er das Geschäft abschließt
 - immer gleich ablaufen
- Unter Massengeschäfte fällt (fast) alles, was Sie im Alltag machen und wofür Sie bezahlen:

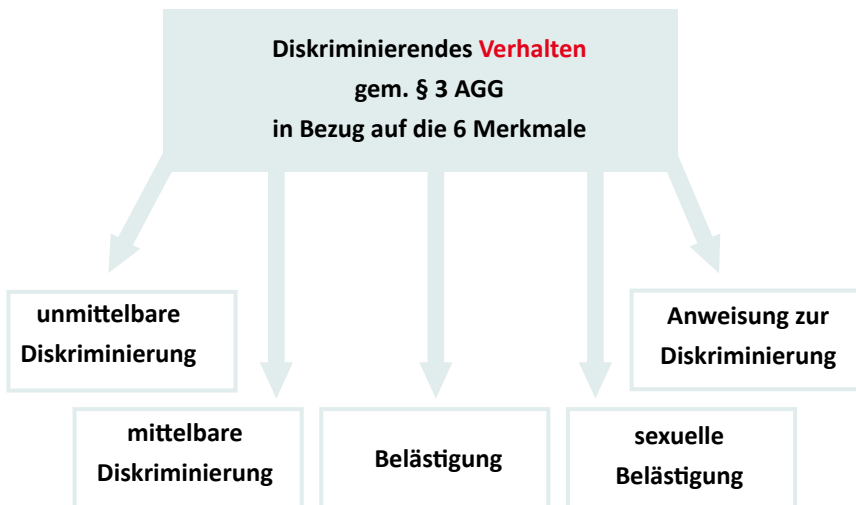
Das ist zum Beispiel:

- Einkaufen 
- Besuch von Restaurants, Diskotheken, Kinos, Schwimmbädern usw.
- Wohnung mieten 
- Girokonto eröffnen, Versicherungen abschließen usw.

VERHALTEN

Ein **diskriminierendes Verhalten** kann ganz offen und direkt sein, aber auch versteckt oder verkleidet. Das AGG unterscheidet und verbietet 5 verschiedene diskriminierende Verhaltensweisen. Diese Verhaltensweisen müssen aber im Zusammenhang mit einem der 6 Merkmale des AGG stehen (rassistische Diskriminierung bzw. wegen der ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität). Die diskriminierenden Verhaltensweisen sind in § 3 AGG genannt.

Diskriminierendes Verhalten gemäß § 3 AGG im Überblick:



Unmittelbare (offene, direkte) Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als eine andere Person.

Beispiele:

Wenn eine Frau mit gleicher Qualifikation für die gleiche Arbeit weniger verdient als ihr männlicher Kollege, ist das eine unmittelbare Diskriminierung.

Dasselbe gilt, wenn eine Firma offen sagt, dass sie keine Menschen mit Migrationshintergrund einstellt.



Mittelbare (versteckte, indirekte) Diskriminierung

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn z. B. Vorschriften auf den ersten Blick neutral erscheinen, aber in der Realität eine Diskriminierung bewirken.

Beispiel:

In einer Stellenanzeige für eine Küchenhilfe werden perfekte Deutschkenntnisse verlangt. Um diese Arbeit gut zu machen, braucht man aber keine perfekten Deutschkenntnisse.

Vor allem Menschen mit Migrationshintergrund können von einer solchen Anforderung betroffen sein und haben deshalb wenig oder keine Chancen auf die Stelle. Somit werden Menschen mit Migrationshintergrund zwar nicht direkt über ihre Sprache, aber mittelbar (indirekt) über ihre ethnische Herkunft diskriminiert.



Belästigung

Eine Belästigung ist ein unerwünschtes Verhalten, das die Würde der Person verletzt und ein feindliches Umfeld schafft. Dieses feindliche Umfeld ist z. B. von Erniedrigungen, Beleidigungen, Anfeindungen oder ähnlichem geprägt. Auch Witze können eine Belästigung sein. Denn auch durch Witze kann ein feindliches Umfeld entstehen.

Beispiel:

Es ist eine Belästigung, wenn am Arbeitsplatz ständig rassistische Witze über eine dunkelhäutige Kollegin gemacht werden.



Sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Belästigung eine sexuelle Ausrichtung hat und die Würde der betreffenden Person verletzt. Dazu gehören z. B. sexualisierte Bemerkungen, intime Berührungen oder Aufforderungen zu sexuellen Handlungen. Aber auch unerwünschte pornographische Bilder am Arbeitsplatz sind eine sexuelle Belästigung.

Beispiel:

Wenn ein pornographischer Kalender am Arbeitsplatz nicht abgehängt wird, obwohl eine Kollegin oder ein Kollege sich daran stört, handelt es sich um eine sexuelle Belästigung.



Anweisung zur Diskriminierung

Eine Anweisung zur Diskriminierung ist bereits eine Diskriminierung. Somit dürfen Vorgesetzte ihre Beschäftigten nicht zu einer Diskriminierung auffordern. Und Beschäftigte müssen diskriminierenden Anweisungen nicht folgen.



ERLAUBNIS

Nur ein **sachlicher Grund erlaubt** ausnahmsweise eine Ungleichbehandlung. Der Ausdruck sachlicher Grund bedeutet, dass der **Grund objektiv** ist und **nicht auf Vorurteilen oder Gefühlen** beruht.

Im AGG wird das Wort Diskriminierung nicht verwendet. Stattdessen werden die Wörter Benachteiligung und Ungleichbehandlung gebraucht. Das soll klarstellen, dass es verbotene Benachteiligungen (Diskriminierung) und erlaubte Benachteiligungen (zulässige Ungleichbehandlung) gibt.

Sowohl im Arbeitsleben als auch im **Geschäftsverkehr** gibt es **unterschiedliche Gründe**, die eine **Benachteiligung erlauben**.

Erlaubte Ungleichbehandlung im *Arbeitsleben*

Eine Ungleichbehandlung im Arbeitsleben darf es nur geben, wenn sie für die Ausübung der Arbeit wichtig ist. Ungleichbehandlungen sind im Arbeitsleben erlaubt wegen:

- **der beruflichen Anforderungen (§ 8 AGG)**



Beispiel für erlaubte Ungleichbehandlung wegen beruflicher Anforderungen:

Wenn für eine Männerberatungsstelle nur männliche Bewerber gesucht werden oder ein Frauenhaus nur Frauen einstellt, handelt es sich um eine erlaubte Benachteiligung aufgrund beruflicher Anforderungen. Das Geschlecht der Beschäftigten ist in diesem Beispiel für die Arbeit sehr wichtig (sachlicher Grund).

- **der Religion oder Weltanschauung (§ 9 AGG)**



- **des Alters (§ 10 AGG)**

Besonderheit:**Positive Maßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile**

Eine besondere Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz findet sich in § 5 AGG unter der Bezeichnung „Positive Maßnahmen“. Wenn die unterschiedliche Behandlung dazu dient, Nachteile auszugleichen, die für bestimmte Menschen gerade deshalb bestehen, weil Sie eines oder mehrere Merkmale aus dem Schutzbereich des AGG erfüllen. Wenn jemand also aufgrund seiner ethnischen Herkunft bzw. aufgrund rassistischer Diskriminierung oder wegen des Alters, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts, der sexuellen Identität oder einer Behinderung z. B. schon schlechtere Chancen hat, einen Arbeitsplatz zu bekommen, dann darf diese Person bevorzugt werden, um ihre Startchancen zu verbessern.

Beispiel für „Positive Maßnahmen“:

In einer Stellenanzeige werden Menschen mit Migrationshintergrund besonders ermuntert, sich zu bewerben. Bei gleicher Eignung, werden diese Personen bevorzugt eingestellt. Da Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft häufig immer noch schlechtere Chancen auf Einstellung haben, ist deren Bevorzugung zum Ausgleich der für diese Personengruppe bestehenden Nachteile auf dem Arbeitsmarkt erlaubt. Das ist eine positive Maßnahme.

Rechtfertigungen für Ungleichbehandlungen im *Geschäftsverkehr*

Gründe dafür, weshalb eine Ungleichbehandlung im Geschäftsverkehr ausnahmsweise erlaubt sein kann, stehen in § 20 AGG. Die Aufzählung der erlaubten Gründe für eine Benachteiligung im Geschäftsverkehr ist aber nicht abschließend. Somit kann es in diesem Bereich auch erlaubte Benachteiligungen geben, die nicht im AGG stehen.

Aber rassistische Benachteiligungen bzw. Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft sind niemals erlaubt!

Die im AGG aufgezählten Gründe für erlaubte Ungleichbehandlungen sind:

- die Vermeidung von Gefahren
- der Schutz der Intimsphäre
- die Religionsfreiheit
- die Gewährung von Vorteilen in Situationen, in denen es kein Interesse an Gleichbehandlung gibt

Beispiele für erlaubte Ungleichbehandlung im Geschäftsverkehr:

Es ist eine erlaubte Ungleichbehandlung, wenn es für den Schutz der Intimsphäre in einer Sauna getrennte Öffnungszeiten für Frauen und Männer gibt.

Ein weiteres Beispiel für eine erlaubte Bevorzugung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts zur Vermeidung von Gefahren ist die Einrichtung von Frauenparkplätzen in Parkhäusern in der Nähe des Eingangs. Hierdurch kann nämlich das Risiko von gewaltsamen Übergriffen auf Frauen gemindert werden.

RECHTSSCHUTZ

Schnelles Handeln ist wichtig – die Fristen

Für die Bereiche Arbeitsleben und Geschäftsverkehr gilt die gleiche Frist.

Die **Frist** bei Diskriminierung im Arbeitsleben steht in **§ 15 Abs. 4 AGG** und die **Frist** für den Geschäftsverkehr in **§ 21 Abs. 5 AGG**.

Sie müssen sich **ab dem Zeitpunkt der Diskriminierung innerhalb von 2 Monaten schriftlich** gegen die Diskriminierung wehren! Andernfalls sind Sie durch das AGG nicht mehr geschützt. Deshalb raten wir Ihnen, so **schnell** wie möglich zu einer **Beratungsstelle** zu gehen!



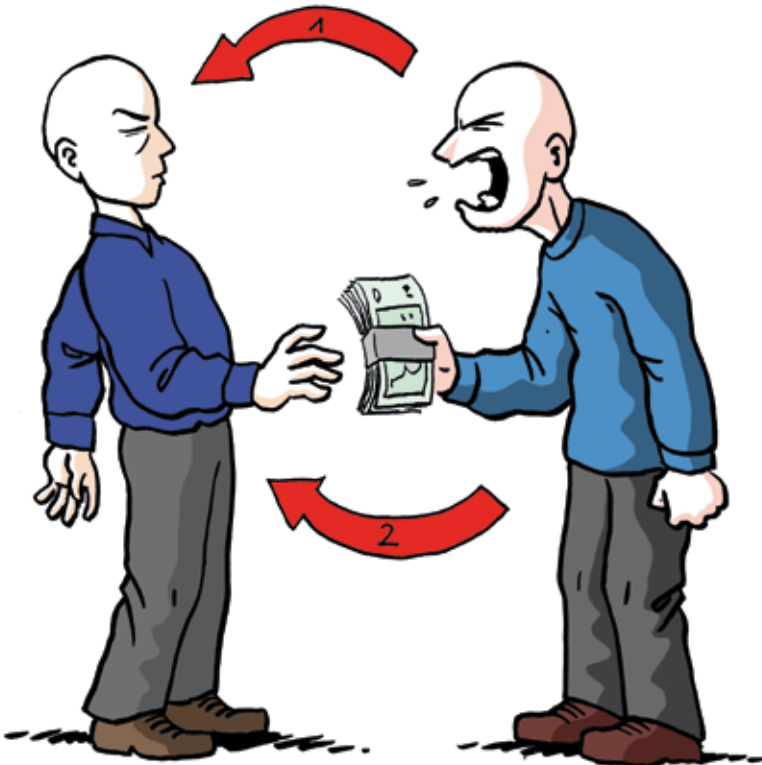
Wenden Sie sich gerne an uns, den **Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e. V.**, für eine kostenfreie Rechtsberatung. Unsere Adresse und Kontaktdaten finden Sie am Ende dieser Broschüre. Auch unsere **Netzwerkpartnerinnen und -partner** sowie von uns geschulte **Multiplikatorinnen und Multiplikatoren** an verschiedenen Standorten im Land Schleswig-Holstein oder die **Antidiskriminierungsstellen des Landes bzw. des Bundes** beraten Sie kostenfrei. Ansonsten haben Sie die Möglichkeit, eine Anwaltskanzlei aufzusuchen.

Wiedergutmachung (in Form von Geld) – Entschädigung und Schadensersatz

In beiden Bereichen (Arbeit und Geschäftsverkehr) haben Sie Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (diese sind in § 15 AGG für das Arbeitsleben und in § 21 Abs. 2 AGG für den Geschäftsverkehr geregelt).

Schadensersatz bedeutet, dass ein durch Diskriminierung entstandener Schaden durch Geld ersetzt wird.

Es wird zwischen einem **materiellen Schaden** und einem **immateriellen Schaden** unterschieden.



Materieller Schaden (=Vermögensschaden) liegt vor, wenn ein Schaden an einem vermögenswerten Gut entstanden ist. Einen Vermögenswert haben alle Güter und Sachen, deren Wert in Geld bemessen werden kann.



Beispiel:

Wird jemand aufgrund einer Diskriminierung z. B. nicht eingestellt oder nicht befördert, hat die Person einen finanziellen Schaden erlitten. Der finanzielle Schaden ist z. B. durch Ausfall von Lohn und Gehalt entstanden, der durch den Schadensersatz ersetzt wird.

Immaterieller Schaden (=Nichtvermögensschaden) liegt vor, wenn immaterielle Güter wie Körper, Freiheit oder Ehre verletzt werden.

Beispiel:

Im Fall einer Belästigung entsteht ein solcher Schaden. Auch hier gibt es einen Anspruch auf eine Entschädigung in Form von Geld. Dies ist so ähnlich wie der Anspruch auf ein Schmerzensgeld, wenn jemand einen anderen körperlich verletzt hat.

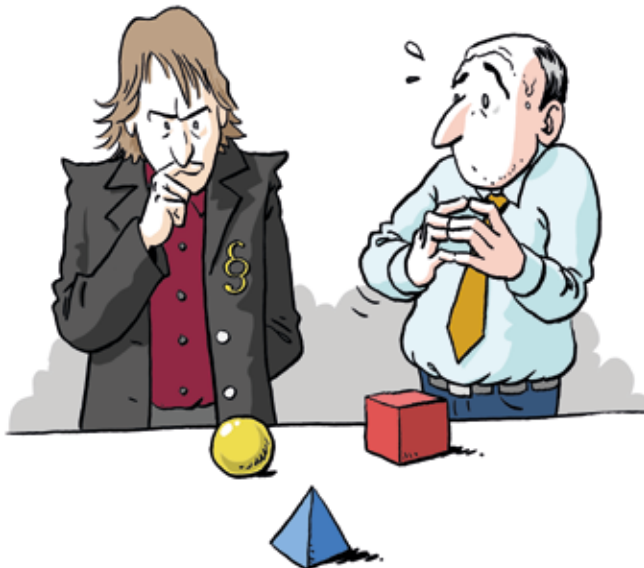
Diskriminierung aufzeigen – die Beweislast

Normalerweise muss man vor Gericht die eigene Behauptung beweisen. Das bedeutet, dass man z. B. bei einem Schaden, der durch eine andere Person verursacht wurde, nur dann Ersatz bekommt, wenn man beweisen kann, dass der Andere Schuld hat. Aber eine **Diskriminierung ist meistens sehr schwer nachzuweisen**. Deshalb hat der Gesetzgeber eine **Erleichterung** beschlossen **für Menschen, die diskriminiert wurden**.

Sie brauchen keine Beweise, sondern nur **Indizien** (Hinweise/Anhaltspunkte), die eine Diskriminierung nahe legen. Das ist in § 22 AGG geregelt.

Das bedeutet:

Aus dem Indiz muss eine überwiegende Wahrscheinlichkeit abgeleitet werden können, die für eine Diskriminierung spricht. Man muss die Situation der Diskriminierung also plausibel schildern können. Die Gegenseite muss dann beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat.



Indizien (Hinweise) können z. B. sein:

- etwas **Schriftliches** (z. B. E-Mails, Zettel mit Anmerkungen, Briefe, Nachrichten auf dem Handy)
- Wenn es **Zeugen** gibt, kann auch ein Gespräch ein Indiz sein, d. h. z. B. ein persönliches Gespräch oder ein mitgehörtes Telefonat (**Aber Vorsicht beim Mithören von Telefonaten: Lautsprechermodus ist nur erlaubt, wenn alle Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner damit einverstanden sind!**).
- Oder es kann gezeigt werden, dass im Gegensatz zu anderen benachteiligt worden ist (z. B. durch Vorlage von Arbeitsverträgen von Kolleginnen und Kollegen mit unterschiedlicher Bezahlung für gleiche Arbeit).

Ihre Rechte und Ansprüche aus dem AGG

▶ **Recht auf Beschwerde – Beschwerderecht der Betroffenen**

Im Fall von Diskriminierung bei der Arbeit gibt es im AGG das Recht, sich im Betrieb bei der zuständigen Beschwerdestelle zu beschweren. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat die Pflicht, eine **Beschwerdestelle** einzurichten und die Belegschaft darüber zu informieren (z. B. durch Aushänge am „Schwarzen Brett“).

Diese Stelle muss die eingereichte **Beschwerde** prüfen und das Ergebnis der betroffenen Person mitteilen. Das Beschwerderecht ist in § 13 Abs. 1 AGG geregelt.



▶ **Recht auf Schutz vor Diskriminierung – Schutzpflichten der Arbeitgebenden**

Außerdem muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Beschäftigten vor Diskriminierung schützen (§ 12 Abs. 3 AGG). Auch vor diskriminierenden Dritten, z. B. einer diskriminierenden Kundschaft, müssen Beschäftigte geschützt werden (§ 12 Abs. 4 AGG).

Wenn diskriminiert wurde, muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um seine Beschäftigten davor zu schützen. Wenn z. B. ein Mitarbeiter oder Mitarbeiterin von anderen Kollegen oder Kolleginnen bei der Arbeit diskriminiert wird, muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin das unbedingt verhindern.

▶ **Arbeit einstellen – das Leistungsverweigerungsrecht**

Leistungsverweigerungsrecht bedeutet: Die Tätigkeit muss nicht ausgeführt werden, **soweit das zum eigenen Schutz erforderlich** ist. Das volle Arbeitsentgelt (Gehalt) muss trotzdem weiter gezahlt werden.

Dieses Recht besteht aber nur dann, wenn man am Arbeitsplatz **belästigt oder sexuell belästigt** wird **und** der oder die Vorgesetzte **keine oder nicht ausreichende Maßnahmen dagegen** ergreift. Das Leistungsverweigerungsrecht ist in § 14 AGG geregelt.

ACHTUNG: Nicht ohne vorherige Beratung zu diesem Recht greifen! Es hängt von der jeweiligen Situation ab, inwieweit dieses Recht gebraucht werden darf. **Wird die Situation falsch eingeschätzt, kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin eine Leistungsverweigerung gegen Sie verwenden und sanktionieren.**

▶ **Keine Bestrafung – das Maßregelungsverbot**

Das Maßregelungsverbot **verbietet eine Bestrafung**, wenn man sich beschwert. Auch Kolleginnen und Kollegen, die eine diskriminierte Person unterstützen, dürfen nicht bestraft werden. Das Maßregelungsverbot ist in § 16 AGG geregelt.

▶ **Diskriminierung muss aufhören und – Anspruch auf Beseitigung**

Nach dem AGG haben diskriminierte Personen einen Anspruch auf Beseitigung der Diskriminierung.

Anspruch auf **Beseitigung bedeutet**: Die Diskriminierung muss aufhören. Dieser Anspruch ist in § 21 Abs. 1 AGG geregelt.

Beispiel:

Jemand wird aus rassistischen Gründen nicht in eine Diskothek oder einen Club gelassen. Der Besitzer oder die Besitzerin der Diskothek muss das rassistische Zutrittsverbot zurücknehmen. Er oder sie muss also den **diskriminierenden Zustand beseitigen**.

▶ **Diskriminierung darf nicht nochmal passieren – Anspruch auf Unterlassung**

Anspruch auf **Unterlassung bedeutet**: Die Diskriminierung darf nicht wiederholt werden.

Beispiel:

Gleiches Beispiel wie oben (Zutrittsverbot in der Diskothek): Besteht die Gefahr der Wiederholung einer Diskriminierung, kann eine Unterlassung gefordert werden. Wenn also die begründete Befürchtung besteht, dass der Club-Besitzer Sie auch weiterhin aus rassistischen Gründen nicht hereinlassen wird, kann das Gericht ihn dazu verpflichten, diese Benachteiligung künftig zu unterlassen. Er oder sie darf also **in Zukunft nicht mehr diskriminieren**.

IV. Gedächtnisprotokoll

Diskriminierung beweisen – Recht bekommen

Wenn Sie diskriminiert wurden und sich dagegen wehren möchten, sollten Sie versuchen, nach einem Vorfall ein Gedächtnisprotokoll zu schreiben! Das kann für Ihren Rechtsschutz eine große Erleichterung sein (Stichwort: Beweislastumkehr). Schreiben Sie den Vorfall also so bald wie möglich und so genau wie möglich auf.



Eine Beratungsstelle kann Sie bei der Erstellung des Gedächtnisprotokolls unterstützen. Versuchen Sie, die Situation in zeitlicher Reihenfolge und so detailliert wie möglich zu beschreiben. Das hilft, die genaue Situation nicht zu vergessen.

Für das Protokoll sind folgende Angaben wichtig:

- **Wo** ist der Vorfall passiert?
- **Wann** ist der Vorfall passiert (Datum, Uhrzeit)?
- **Wer** sind die Beteiligten?
- **Was** ist geschehen? Versuchen Sie so genau wie möglich und in zeitlicher Reihenfolge den Vorfall zu schildern.
- **Warum** fühlten Sie sich diskriminiert (z. B. wegen Ihrer Herkunft oder Ihrer Religion)?
- Gibt es eine **Zeugin** oder einen **Zeugen**? Fragen Sie die Personen nach ihren Namen und Kontaktdaten (Telefonnummer oder Adresse).
- Gibt es **Beweise oder Indizien**? Haben Sie etwas Schriftliches (z. B. eine E-Mail, eine Bemerkung auf einem Zettel), das Ihre Diskriminierungserfahrung zeigt? Bewahren Sie solche Dinge gut auf.



Anhang

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) / Auszug

§ 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,
.....
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.
.....

(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 Benachteiligung. 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

.....

§ 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.

.....

§ 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.

.....

§ 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:

.....

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,

.....

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.

.....

§ 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.

.....

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und ange-

messenen 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.

§ 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.

.....

§ 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) 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 Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende 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 Benachteiligende 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.

§ 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.

Kontakt:

Antidiskriminierungsberatung für Betroffene:

Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e. V.

Herzog-Friedrich-Straße 49 | 24103 Kiel

Tel. 0431 - 640 878 27

E-Mail: info@advsh.de

Web: www.advsh.de



Schulungs- und Beratungsangebote zum Diskriminierungsschutz für Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure im Rahmen des Förderprogrammes Integration durch Qualifizierung (IQ):

IQ Schleswig-Holstein – Mit Recht gegen Diskriminierung!

advsh e. V.

Herzog-Friedrich-Straße 49 | 24103 Kiel

Tel. 0431 - 640 890 06

E-Mail: MRgD@advsh.de



Arbeits- und sozialrechtliche Beratung für Geflüchtete und Drittstaatenangehörige im Rahmen des Förderprogrammes Integration durch Qualifizierung (IQ):

IQ Schleswig-Holstein – Faire Integration

advsh e. V.

Herzog-Friedrich-Straße 49 | 24103 Kiel

Tel. 0431 - 696 684 55

E-Mail: fi-beratung@advsh.de





www.netzwerk-iq.de
www.iq-netzwerk-sh.de
www.advsh.de

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Das Landesnetzwerk wird koordiniert durch:



Flüchtlingsrat
Schleswig-Holstein e.V.