



DAS AGG ABC

Ein Schnelleinstieg in das Allgemeine
Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Grußwort

Diskriminierung hat in unserer Stadtgesellschaft keinen Platz – und doch erleben Menschen sie leider täglich. Sei es aufgrund ihrer vermeintlichen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer sexuellen Identität oder aus anderen Gründen: Diskriminierung verletzt, grenzt aus und gefährdet unser friedliches Miteinander.

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde im Jahr 2006 ein wichtiger rechtlicher Rahmen geschaffen, um Menschen vor Benachteiligung zu schützen. Doch Gesetze allein verändern noch keine gesellschaftliche Realität. Es braucht Aufklärung, Sensibilisierung – und konkrete Anlaufstellen für Betroffene. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes leistet hier wertvolle Arbeit. Auf kommunaler Ebene ist eine solche Stelle nicht gesetzlich vorgeschrieben – und genau deshalb ist es ein starkes Zeichen, dass wir sie in Augsburg freiwillig eingerichtet haben.

Als Friedensstadt war und ist es uns ein besonderes Anliegen, mit der Zentralen Antidiskriminierungsstelle



(ZADS) eine vertrauensvolle Anlaufstelle vor Ort zu schaffen. Die ZADS ist Teil der Stadtverwaltung und bietet Menschen Unterstützung, die Diskriminierung erlebt haben – aber auch Information und Beratung für alle, die sich mit dem Thema beschäftigen möchten.

Diese Broschüre gibt einen kompakten Überblick über die Grundlagen des AGG und stellt die Arbeit der ZADS vor. Sie ist ein weiterer Beitrag zu einer Stadt, in der Vielfalt geschätzt wird – und in der Ausgrenzung keinen Platz hat.

Denn: Wir alle sind Augsburg.

Eva Weber

Oberbürgermeisterin der Stadt Augsburg

Einführung

Diese Broschüre richtet sich an Betroffene und Interessierte, die Diskriminierung in ihren unterschiedlichen (Alltags-) Formen besser verstehen möchten. Denn das Verstehen ist der erste wichtige Meilenstein auf dem Weg zum angemessenen Umgang mit kritischen Situationen. Als Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZADS) der Stadt ist es unser Ziel, über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu informieren. Die Broschüre besteht aus zwei Teilen und ist in insgesamt elf fortlaufende Kapitel unterteilt.

Teil I soll einen ersten Überblick über die Grundzüge des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verschaffen. Nur wer seine Rechte kennt, kann sie wahrnehmen.

Jede Situation ist individuell. Teil II soll ein paar praktische Handlungstipps an die Hand geben. Es gibt unterschiedliche Wege angemessen auf kritische Situationen zu reagieren. Der erste und wichtigste Schritt dabei ist, Diskriminierung (die nicht immer offensichtlich

sein muss) überhaupt als solche zu erkennen. Diese Sensibilisierung trägt dazu bei, dass Vorfälle von Diskriminierung notiert und gemeldet werden. Auf lange Sicht kann dies präventiv wirken. Es soll nicht länger tatenlos hingenommen, sondern Beratung und Unterstützung gesucht werden.

*Dr. Carmen Buschinger
Diana Greif*

Inhalt

Einführung	03	9. Wie kann die Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZADS) der Stadt Augsburg helfen?	28
Teil I – Grundzüge des AGG..	06	10. Kontaktmöglichkeiten	31
1. Wovor schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?	06	11. Wo erhalte ich weitere Informationen?	31
2. In welchen Lebensbereichen schützt dasdas Allgemein Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?	12		
3. Welche Diskriminierungsformen gibt es?.....	15		
4. Welche Fristen sind zu beachten?	18		
5. Welche (rechtlichen) Schutzmöglichkeiten gibt es?	21		
6. Was ist außerdem interessant zu wissen?	22		
Teil II – Praktischer Handlungsleitfaden	26		
7. Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung erfahre?	26		
8. Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung beobachte?	28		

Index



Beispiel



Info

Impressum

Herausgeberin:
Stadt Augsburg/ Referat
Oberbürgermeisterin/ Direktorium 3

Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZADS)
Maximilianstraße 3
86150 Augsburg

Text: Dr. Carmen Buschinger, Diana Greif

Fotos: Martin Augsburgger

Layout: Mara Weyel, mmw Studios

Druck: Joh.Walch GmbH & Co. KG



**Vielfalt
ist unsere
Stärke.**

1. Wovor schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?

Diskriminierung hat viele Gesichter. Sie kann offen oder verdeckt auftreten. Nicht immer wird sie als solche identifiziert. Leider erleben viele Menschen täglich, dass sie von anderen bewusst oder unbewusst benachteiligt, ausgegrenzt, beleidigt oder belästigt werden.



Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinn ist die Ungleichbehandlung einer Person aufgrund einer oder mehrerer rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien ohne einen sachlichen Grund, der dieses Verhalten rechtfertigt.

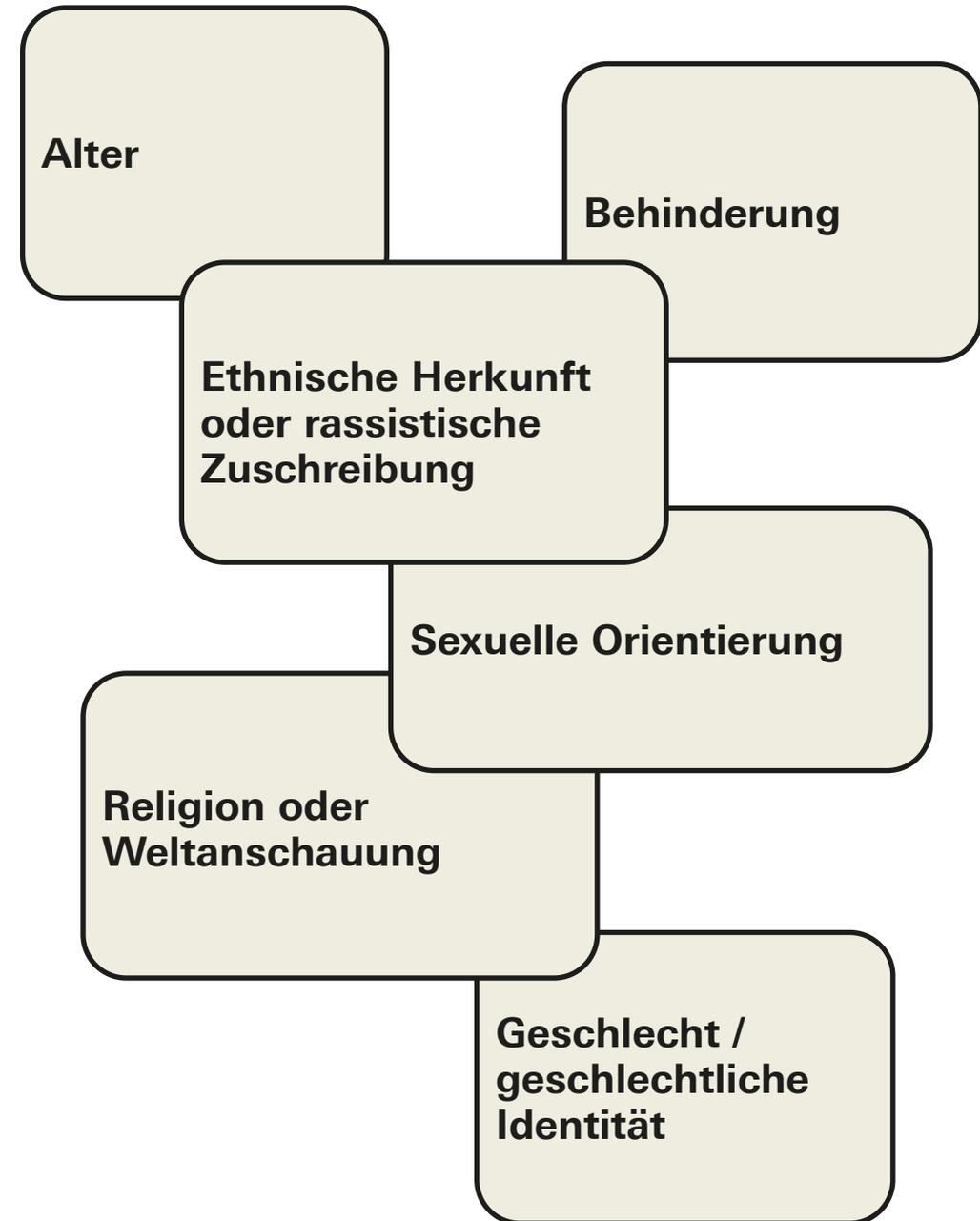
Solche Ungleichbehandlungen können durch Äußerungen oder Verhalten, aber auch durch Vorschriften oder Maßnahmen zum Ausdruck kommen. Das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erstreckt sich damit sowohl auf individuelle Verhaltensweisen als auch auf Nachteile, die sich aus allgemeinen Vorschriften, wie Gesetzen, Tarifverträgen, Verwaltungsvorschriften, Dienstanweisungen, Richtlinien, AGBs oder Hinweisen, ergeben.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – auch Antidiskriminierungsgesetz genannt – ist im Jahr 2006 bundesweit in Deutschland in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen

zu verhindern, die Menschen mit bestimmten Merkmalen typischerweise erfahren können. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zielt darauf ab Betroffene in bestimmten Bereichen vor Diskriminierung zu schützen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) knüpft in seiner aktuellen Fassung an sechs Diskriminierungsmerkmalen an. Es schützt Menschen, die aus rassistischen Gründen oder wegen ihrer Herkunft, des Geschlechts bzw. der geschlechtlichen Identität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung benachteiligt werden.

Es kann auch vorkommen, dass zugleich aufgrund von mehreren Merkmalen diskriminiert wird. Man spricht dann von einer sogenannten Mehrfachdiskriminierung (In diesem Zusammenhang wird der Begriff der Intersektionalität häufig verwendet).





Diskriminierung aufgrund des Alters

Altersdiskriminierung findet statt, wenn Menschen aufgrund ihres Lebensalters benachteiligt werden. Sie kann sowohl ältere als auch jüngere Menschen betreffen. Häufig steht hinter den Benachteiligungen das Vorurteil, dass Menschen aufgrund ihres Lebensalters bestimmte Fähigkeiten entweder noch nicht oder nicht mehr besitzen. Solche Zuschreibungen aufgrund des Alters können zu Einschränkungen der Teilhabe und des selbstbestimmten Lebens führen.



Eine Diskriminierung kann sich auch aus Höchstaltersgrenzen für Berufszulassungen ergeben, wenn sie sachlich nicht gerechtfertigt ist.



Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind zahlreiche Rechtfertigungsmöglichkeiten aufgeführt, wenn eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters erfolgt.



Eine gezielte Förderung von Jugendlichen kann erlaubt sein, um diese in einen Beruf eingliedern zu wollen.



Der fünfzigjährige A wird aufgrund seines Alters, trotz passender Qualifikation, nicht befördert.

• *Der zwanzigjährige B wird im Meeting vom Kollegium nicht ernst genommen, weil er noch zu jung sei.*



Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

In verschiedenen Lebensbereichen kommt es vor, dass Menschen mit Behinderung Benachteiligung erfahren. Diese kann sich z.B. durch mangelnde Zugänglichkeit, durch Vorurteile und/oder mangelnde Einbeziehung äußern.



Der Begriff der Behinderung ist seit Inkrafttreten der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen 2009 umfassend definiert und prägt auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Danach weisen Menschen eine Behinderung auf, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit und/oder seelische Gesundheit langfristig eingeschränkt ist. Dies gilt auch, wenn in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren aus dem sozialen Umfeld ihre Teilhabe an der Gesellschaft stark beeinträchtigt sein kann.



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unterscheidet dabei nicht nach dem Grad der Behinderung. Es kommt daher nicht darauf an, ob der Schwerbehindertenstatus vorliegt. Die Abgrenzung zwischen einer vorübergehenden oder nicht substanziiell beeinträchtigenden Krankheit und einer

Behinderung kann im Einzelfall schwierig sein. So können auch chronische Krankheiten im Zusammenhang mit bestimmten Barrieren unter den Begriff der Behinderung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fallen.



Der einzige Einkaufsladen im Dorf ist so eng eingerichtet, dass kein Rollstuhl zwischen den Regalen durchfahren kann. Der Supermarktbetreiber weigert sich, die Regale auseinanderzurücken: „Schon seit Jahren stehen die so. Bislang hat sich noch keiner beschwert“.



Wenn es um die gezielte Förderung von Menschen mit Behinderung geht, stellt dies keine Diskriminierung von Menschen ohne Behinderung dar. Das Gegenteil kann sogar der Fall sein: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind beispielsweise zu Fördermaßnahmen ausdrücklich verpflichtet, da behinderte Menschen überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind



Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft / rassistischer Zuschreibung

Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder rassistischer Zuschreibung findet statt, wenn Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, Nationalität, ethnischer

Herkunft, Sprachkenntnisse und/oder rassistischer Zuschreibung benachteiligt werden.



Familie C kommt aus dem arabischen Ausland und sucht seit Monaten eine Wohnung. Einige Vermieterinnen und Vermieter legen am Telefon gleich auf, wenn sie den starken Akzent hören. Bei einem Massenbesichtigungstermin lässt man die Familie gar nicht erst herein und sagt, dass man mit Ausländerinnen und Ausländern in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht habe.

• *D, die benachteiligt wird, weil ihr aufgrund ihres Nachnamens eine türkische Abstammung unterstellt wird, kann sich auf das AGG berufen, egal ob bzw. in welcher Generation sie Verwandte aus der Türkei hat.*

• *„Rassismus an der Clubtür“: Eine Diskothek, die Gästen den Einlass aufgrund bestimmter äußerlicher Merkmale wie deren Hautfarbe, ihrer Sprache oder vermeintlichen Herkunft verwehrt, verstößt gegen das Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unabhängig davon, ob das Einlasspersonal vermeintlich an die Staatsangehörigkeit anknüpft. Ob es sich dabei um ausländische Besucherinnen und Besucher mit deutscher Staatsangehörigkeit handelt, denen ein Migrationshintergrund oder eine nicht deutsche Staatsangehörigkeit zugeschrieben wird, spielt dabei keine Rolle.*



Diskriminierung aufgrund des Geschlechts/ der geschlechtlichen Identität

Darunter fallen alle Arten von Diskriminierung, die aufgrund des biologischen Geschlechts und/oder der Geschlechtsidentität auftreten.



Die Informatikerin E hat mit ihren ehemaligen Studienkollegen F, G und H vor acht Jahren in der IT-Abteilung eines Konzerns angefangen zu arbeiten. Die Ausbildung der vier ist identisch und die Leistungen vergleichbar. Trotzdem wurden die männlichen F, G, und H mehrmals befördert, während E als Frau bei der Auswahl immer unberücksichtigt blieb.

• J ist eine Transfrau. Im Sportstudio nebenan gibt es nur Umkleiden für Männer und Frauen. Der Studioleniter empfiehlt J, auf die Frage nach einer Umziehmöglichkeit, immer in Sportkleidung zu erscheinen



Wird eine Frau wegen Schwangerschaft und Mutterschaft ungünstiger behandelt, liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts vor.

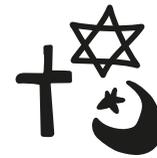


Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung

Die Sexuelle Identität (auch bekannt als sexuelle Orientierung oder sexuelle Ausrichtung) verweist auf intime (sexuelle und emotionale) Beziehungen zu anderen Menschen. Geschützt durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist jegliche sexuelle Identität, egal ob ein Mensch homosexuell, heterosexuell, bisexuell oder asexuell ist. Eine Benachteiligung in diesem Zusammenhang, kann daher eine Diskriminierung darstellen.



K und L sind ein gleichgeschlechtliches Ehepaar. Für den Valentinstag haben sie im gehobenen Restaurant einen Zweiertisch für ein „romantisches Paar-Menü“ reserviert. Als sie am 14. Februar in das Restaurant gehen, werden sie am Eingang abgewiesen. Das Angebot sei ein „klassisches Menü nach Art des Hauses“ und man möchte an dieser Stelle nur heterosexuelle Paare begrüßen.



Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung

Alle anerkannten Religionen sowie konfessionslose Menschen sind grundsätzlich vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt. Es soll Menschen jeweils frei stehen einer Religion anzugehören, diese ausüben zu dürfen sowie jeglicher Religion fernzubleiben.



M ist konservativen jüdischen Glaubens und arbeitet als Grafiker in einer Agentur. Nachdem mehrere Veranstaltungen wichtiger Großkunden anstehen, bittet der Vorgesetzte das gesamte Grafikteam, ausnahmsweise auch am Wochenende in der Arbeit zu erscheinen. Als M einwendet, den Sabbat zu heiligen und an diesem Tag aus religiösen Gründen nicht arbeiten zu können, droht der Vorgesetzte mit einer Kündigung.

• N ist eine kopftuchtragende muslimische Frau. Sie bewirbt sich für die Rezeption eines Hotels. Der Hotelbetreiber gibt zu verstehen, dass Arbeiten mit Kopfbedeckung wegen der Etikette nicht gestattet sei.



Wie bei allen Diskriminierungskategorien, kann es sachliche Gründe geben, die eine Banachteiligung rechtfertigen.

So kann z.B. bei der Arbeit an Fertigungsmaschinen in der Produktion, aus Sicherheitsaspekten, das Tragen von Schmuck untersagt werden. Dies auch dann, wenn es sich um religiöse Symbole handelt, die man aus grundlegender Überzeugung trägt.

Weitere Diskriminierungskategorien

Es gibt eine Vielzahl weiterer Diskriminierungskategorien, die nicht im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannt sind. Merkmale wie sozialer Status, Bildungsgrad, Anzahl der Kinder, Parteizugehörigkeit, individuelle Einstellungen zu einzelnen gesellschaftlichen Themen sind im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bislang nicht aufgeführt. Natürlich kann es trotzdem zu Diskriminierungen aufgrund dieser Merkmale kommen, die ernst zu nehmen sind. Schutzmöglichkeiten bieten dann unter Umständen andere gesetzliche Grundlagen. Zu prüfen ist jeweils der konkrete einzelne Fall.

„Im Einzelfall beraten wir und zeigen auf, wo die Möglichkeiten und Grenzen liegen.“

Zentrale Antidiskriminierungsstelle

2. In welchen Lebensbereichen schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?

Nicht alles, was als diskriminierend empfunden wird, stellt einen Verstoß nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt zudem nicht in allen Situationen, sondern ausschließlich in konkret definierten Lebensbereichen. Der Schutz erstreckt sich im Wesentlichen auf das Arbeitsleben sowie Teile des Zivilrechts. Keinen Schutz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt es zum Beispiel in „besonderen Näheverhältnissen.“ Familiäre Situationen oder erbrechtliche Schuldverhältnisse lassen sich nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) korrigieren. Ferner findet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) keine Anwendung bei Diskriminierungen durch behördliches Handeln. Dort greifen andere Schutzmöglichkeiten.



Was oft missverstanden wird: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) greift nicht bei Fällen von Diskriminierung durch staatliches Handeln, z.B. durch Polizei, Ämter oder Behörden. Das bedeutet natürlich nicht, dass man rechtswidrigen Maßnahmen schutzlos ausgeliefert ist. Hier finden im Einzelfall andere Gesetze Anwendung.



Fühlt man sich durch eine polizeiliche Maßnahme diskriminiert, ist es kein Fall, in dem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) greift. Die Maßnahme kann je nach Eingriffscharakter z.B. mittels einer Klage beim Verwaltungsgericht, einer Strafanzeige oder einer Dienstaufsichtsbeschwerde beanstandet werden. Ähnliches gilt, wenn Schülerinnen und Schüler einer staatlichen Schule Diskriminierung erfahren.

Der Schutz des Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erstreckt sich im Wesentlichen auf diese Lebensbereiche:

Arbeitsleben

Bsp.:

- Bewerbung
- Vertragsanbahnung
- alle Phasen des Arbeitsverhältnisses

Zivilrechtliche Rechtsverhältnisse

Bsp.:

- Wohnungssuche
- Mietverhältnisse
- sogenannte Alltagsgeschäfte (Restaurants, Fitnessclubs etc.)
- Verhältnisse zu privaten Bildungseinrichtungen
- Versicherungen
- Zivilrechtliche Aspekte im Gesundheitswesen

Wir alle sind Augsburg.



3. Welche Diskriminierungsformen gibt es?

Diskriminierung setzt keine Kenntnis des Unrechts und erst recht keine böse Absicht voraus. So kann es regelmäßig vorkommen, dass diskriminiert wird, ohne dies bewusst zu wollen.

Die Benachteiligung einer Person ohne rechtfertigenden Grund und damit eine Diskriminierung, kann auf unterschiedliche Weise erfolgen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) benennt dazu fünf unterschiedliche Kategorien:

- Die unmittelbare Benachteiligung
- Die mittelbare Benachteiligung
- Die Belästigung
- Die sexuelle Belästigung
- Die Anweisung zur Benachteiligung



Die unterschiedlichen Diskriminierungsarten sind in §3 AGG definiert.

Unmittelbare (direkte oder offene) Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines AGG-Merkmals eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt.



Der Versuch eine Frau zu kündigen, nachdem man von ihrer Schwangerschaft Kenntnis erlangte (→ unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts).

• *Die Verweigerung der Mitgliedschaft im Fitnessstudio wegen des Tragens eines Kopftuches (→ unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion).*

• *Stellenausschreibungen mit willkürlich festgelegten Altersgrenzen (→ mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters).*

Mittelbare (indirekte) Benachteiligung

Eine mittelbare Benachteiligung wird auch als indirekte Benachteiligung bezeichnet. Gemeint sind scheinbar neutrale Handlungen, die sich jedoch faktisch negativ auf Personen auswirken.



Wird Deutsch als „Muttersprache“ als Voraussetzung in einer Stellenanzeige genannt, werden typischerweise Bewerbungen von Menschen, die Deutsch nicht von Geburt an gelernt haben, benachteiligt, selbst wenn sie eine geeignete Sprachkompetenz haben (→ mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder rassistischer Zuschreibung).

• *Wird in der Stellenausschreibung ein „IT-Fachmann“ gesucht, schließt dies weibliche und diverse Menschen vom Bewerbungsverfahren aus (→ mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität).*

• *Ein Studierender kann aufgrund einer körperlichen Behinderung weniger schnell schreiben als die Mitstudierenden. Eine schriftliche Prüfung muss er aber in derselben Zeit absolvieren wie alle anderen (→ mittelbare Diskriminierung aufgrund der Behinderung).*

Belästigung

Belästigungen sind unerwünschte Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und ein Umfeld geschaffen wird, welches von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist.



Belästigungen können auch Teil von Mobbingkontexten sein. Mobbing definiert sich dadurch, dass die würdeverletzenden Handlungen über einen längeren Zeitraum andauern, zielgerichtet und systematisch stattfinden und auf eine Persönlichkeitsverletzung der gemobbten Person abzielen.



Eine Arbeitnehmerin mit einer angeborenen partiellen Lähmung des linken Beins ist auf eine Gehhilfe angewiesen. Ihre beiden Kolleginnen tuscheln und lachen immer wieder, wenn sie das gemeinsame Büro betritt. Die Arbeitnehmerin bekommt eines Tages mit, wie die beiden Kolleginnen einen Ordner mit Karikaturen angelegt haben, die sich offensichtlich auf Gehbeeinträchtigungen beziehen (→ Diskriminierung in Form von Belästigung/Mobbing aufgrund der Behinderung).

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte sexuell bestimmte Handlungen, die eine Verletzung der Würde bezwecken oder bewirken. Die Verhaltensweisen reichen von unangemessenen sexuellen Anspielungen, Anstarren, anzüglichen Bemerkungen über das Verbreiten

pornografischen Materials bis hin zu sexualisierten körperlichen Übergriffen.



Eine Mitarbeiterin erhält von ihrem Kollegen eine E-Mail mit pornografischem Inhalt (→ Diskriminierung in Form von sexueller Belästigung aufgrund des Geschlechts).

Anweisung zu Benachteiligung

Eine solche Anweisung liegt vor, wenn eine Person andere zu einem Verhalten auffordert, welches Dritte wegen eines im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmals benachteiligen oder diskriminieren kann.



Für das Stellenbesetzungsverfahren gibt die Geschäftsführerin einer GmbH den Personalverantwortlichen die Anweisung, Bewerbungen von kopftuchtragenden Frauen grundsätzlich abzulehnen (→ Diskriminierung durch Anweisung zur Benachteiligung aufgrund der Religion).



4. Welche Fristen sind zu beachten?

Wer sich nach dem Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) diskriminiert fühlt und seine Ansprüche geltend machen möchte, muss rasch handeln. Zu beachten ist hierbei vor allem eine Ausschlussfrist von **zwei Monaten**. Innerhalb dieser Zeit muss die Diskriminierung vorgetragen werden.

Für Diskriminierungen im arbeitsrechtlichen Kontext ist Folgendes zu beachten:

Innerhalb von zwei Monaten muss die Diskriminierung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber oder der zuständigen Stelle angezeigt werden (§ 15 Abs. 4 AGG).

Darüber hinaus gibt es im Arbeitsrecht eine weitere zeitliche Hürde. Soll im Anschluss eine Klage auf Entschädigung oder Schadensersatz erhoben werden, ist dies regelmäßig nur innerhalb von weiteren drei Monaten möglich (§ 61b ArbGG).



Bei der schriftlichen Geltendmachung nach §15 Abs 4 AGG sind Inhalt, Form und Zweck zu beachten.

Inhalt:

Es muss erkennbar sein:

- was genau vorgefallen ist,
- wann es passiert ist
- und dass darin eine Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gesehen wird (z. B. wegen Geschlecht, Herkunft, Religion etc.).

Form:

Schriftlich bedeutet grundsätzlich in Textform, also per Brief, Fax oder E-Mail – eine Unterschrift ist nicht zwingend erforderlich, aber der Zugang muss nachweisbar sein. Eine mündliche Mitteilung genügt nicht.

Zweck:

Die Anzeige dient dazu der anderen Seite Gelegenheit zur Prüfung und ggf. zur Abhilfe zu geben. Gleichzeitig ist die Fristwahrung eine Voraussetzung für spätere gerichtliche Schritte ist.

Für die übrigen Lebensbereiche gilt, im Hinblick auf Fristen, Folgendes:

Diskriminierungsansprüche aus den übrigen Lebensbereichen sind binnen zwei Monaten gegenüber der ausübenden Seite vorzutragen (§ 21 Abs. 5 AGG). Eine Form hierfür ist nicht vorgeschrieben. Allerdings muss der rechtzeitige Vortrag später beweisbar sein.

Darüber hinaus gibt es keine speziell geregelte Klagefrist. Nach der rechtzeitigen Geltendmachung richtet sich die weitere Anspruchsdurchsetzung nach den allgemeinen Verjährungsfristen (Diese betragen regelmäßig drei Jahre, § 195 BGB).

Wer seine Rechte kennt, kann sie wahrnehmen.



5. Welche (rechtlichen) Schutzmöglichkeiten gibt es?

Es gibt verschiedene Ansätze, um Diskriminierung zu begegnen und Lösungen zu finden. Für Betroffene ist es oft zunächst wichtig zu wissen, dass sie mit ihrem Problem nicht allein sind.

Einvernehmliche Lösung/ außergerichtliche Streitbeilegung

Im Idealfall kann eine einvernehmliche Lösung gefunden werden, mit der sowohl Betroffene als auch Verursachende einverstanden sind. Der erste wichtige Schritt dabei ist, die unterschiedlichen Perspektiven zu klären. Dies kann im Dialog oder mit Hilfe eines Dritten geschehen. Gerade bei Diskriminierungen, die nicht bewusst stattfinden, stehen die Chancen gut, dass es letzten Endes zu einer einvernehmlichen Einigung kommt.

Mediation

Sind die Fronten verhärtet, aber die Positionen nicht gänzlich unvereinbar, kann eine Mediation Abhilfe schaffen. Bei der Mediation handelt es sich um eine überparteiliche Konfliktvermittlung, bei der speziell geschulte, neutrale Dritte dabei helfen, eine einvernehmliche Lösung zu finden.

Gerichtliche Durchsetzung

Liegt ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor und zeigt die verursachende Seite keine Einsicht, bleibt den Betroffenen die gerichtliche Durchsetzung ihrer Ansprüche manchmal nicht erspart. Je nach Art des Verstoßes kommen Klagen auf Beseitigung, Unterlassung, Entschädigung und/oder Schadensersatz in Betracht.

„Zögern Sie nicht sich beraten zu lassen!“

Zentrale Antidiskriminierungsstelle



6. Was ist außerdem interessant zu wissen?

Im Folgenden ein paar Informationen zu:

- Maßregelungsverbot
- Beweislastumkehr
- Intersektionalität
- Dem Begriff „Rasse“

Maßregelungsverbot

Das Maßregelungsverbot ist ein wichtiges arbeitsrechtliches Schutzrecht. Danach dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Geltendmachung ihrer Rechte nicht schlechter gestellt werden. Gleiches gilt auch für Zeuginnen und Zeugen.



Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen Beschäftigte nicht benachteiligen, die sich auf Rechte berufen, die sich aus dem Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergeben. Gleiches gilt, wenn Beschäftigte sich weigern, eine gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßende Anweisung auszuführen.

Beweislastumkehr

Den Beweis dafür, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat, müssen die Betroffenen selbst erbringen. Dabei gibt es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Beweiserleichterung zu Gunsten der Betroffenen, die sogenannte Beweislastumkehr. Das bedeutet, dass Betroffene von Diskriminierung nur Indizien vortragen und belegen müssen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Wenn dies gelingt, müssen die verursachenden

Parteien nachweisen, dass kein Verstoß gegen das AGG vorliegt (also den vollen Gegenbeweis erbringen).



Die Beweislastumkehr ist in §22 AGG geregelt. Bei der Beweiserleichterung handelt es sich um ein Instrumentarium des Opferschutzes.



Ein Mehrfamilienhaus mit Mietwohnungen wird verkauft. Der neue Eigentümer kündigt sodann einigen Mietern. Allerdings nur solchen mit ausländischen Wurzeln (→ Die Indizien sprechen für eine Diskriminierung. Den vollen Gegenbeweis dafür, dass das Verhalten sachlich gerechtfertigt ist, muss der neue Eigentümer erbringen. Gelingt ihm das nicht, ist von einer Diskriminierung auszugehen).

Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität

Der Ausdruck „Mehrfachdiskriminierung“ wurde im Rahmen der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus im Jahr 2001 in Südafrika geprägt. Er bezieht sich auf die Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale. Vor diesem Hintergrund ist auch von „Intersektionalität“ die Rede.



Wird eine Frau bei der Job- oder Wohnungssuche abgewiesen, weil sie einen Migrationshintergrund und eine Behinderung hat, liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor (→ beide Arten der Diskriminierung wären nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gesondert zu prüfen und vorzutragen).



Vielfalt verbindet.
Vielfalt bereichert.

Für ein
friedliches
Miteinander.



Der Begriff „Rasse“

In §1 AGG wird als erstes Diskriminierungsmerkmal die Rasse oder ethnische Herkunft genannt. Es gibt keine biologischen „Menschenrassen“, aber es existieren rassistische Zuschreibungen, die an physische Merkmale wie Haut- und Haarfarbe anknüpfen. Auch bei der ethnischen Herkunft kommt es nicht auf den Nachweis einer familiären Migrationsgeschichte an. Die Kategorien „ethnische Herkunft“ und „rassistische Zuschreibung“ lassen sich nicht scharf voneinander abgrenzen. Das ist auch nicht nötig, da beide als rassistische Diskriminierungen bezeichnet werden. Umfasst sind unmittelbare Anknüpfungen an das äußere Erscheinungsbild, an den Namen, die Sprache, den Akzent, die Religion oder die Kleidung, mit denen eine bestimmte „biologische Abstammung“ oder ethnokulturelle Herkunft assoziiert wird. Ob eine Person eine bestimmte Herkunft hat, ist nicht ausschlaggebend, es kommt allein auf die Fremdzuschreibung und damit verbundene Benachteiligung an.

7. Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung erfahre?

Es ist wichtig mit Bedacht vorzugehen und sich gleichzeitig zeitnah Rat und Hilfe zu suchen – damit ggf. Fristen gewahrt werden.

Aussagen notieren:

Halten Sie genau fest, was gesagt wurde. Heben Sie E-Mail-Verläufe auf. Direkte Zitate können dabei helfen, diskriminierendes Verhalten nachzuweisen.

Vorfall dokumentieren:

Schreiben Sie auf, was passiert ist, wann und wo es passiert ist und wer involviert war. Klären Sie auch, ob es Zeuginnen oder Zeugen gab. Welche Worte sind tatsächlich ausgesprochen worden? Wer wurde benachteiligt und warum? Können Sie konkret benennen, aus welchem Grund die verletzende Handlung erfolgte? (Zum Beispiel wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts oder einer Behinderung?)

Diskriminierung melden:

Es kann wichtig sein, den Vorfall zu melden. Obwohl es schwer fallen kann, kann die Meldung dazu beitragen, zukünftige Diskriminierung zu verhindern und Gerechtigkeit für das, was passiert ist, zu erlangen.

Die Zentrale Antidiskriminierungsstelle kann eine erste Hilfe sein, den Vorfall zu dokumentieren und die nächsten Schritte zu planen.

Sich beraten lassen:

Suchen Sie nach professioneller Beratung. Es gibt viele Organisationen, die Beratung und Unterstützung für Menschen anbieten, die Diskriminierung erlebt haben.

„Wir sind eine mögliche Anlaufstelle.“

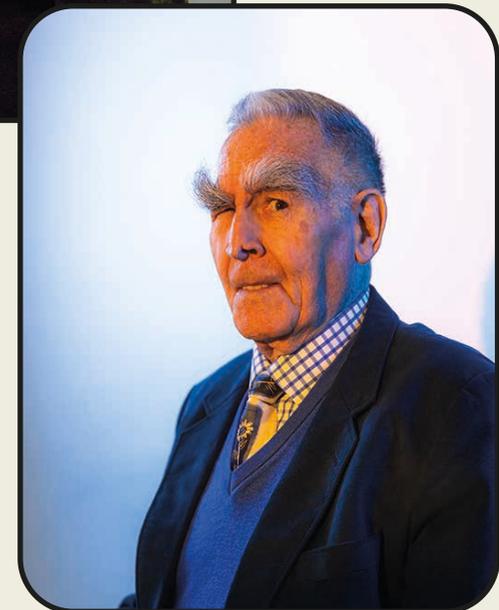
Zentrale Antidiskriminierungsstelle

Sich Hilfe holen:

Suchen Sie nach Unterstützung bei Freundinnen und Freunden, Familie oder spezialisierten Beratungsstellen. Sie sind nicht allein und es gibt viele Organisationen, die helfen können.

„Wenden Sie sich gerne an uns.“

Zentrale Antidiskriminierungsstelle



8. Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung beobachte?

Bei Beobachtung in konkreter Situation kann helfen:

- Zivilcourage
- auf die Seite der betroffenen Person stellen
- Hilfe anbieten
- Hilfe holen
- Polizei informieren

Diskriminierung melden:

Auf unserer Internetseite – augsburg.de/antidiskriminierung – gibt es ein Kontaktformular :



„Die Meldungen fließen anonym in unsere Statistiken und Dokumentationen.“
Zentrale Antidiskriminierungsstelle

9. Wie kann die Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZADS) der Stadt Augsburg helfen?

Wenn Sie Diskriminierung im Stadtgebiet Augsburg erfahren haben, eine solche melden oder sich informieren möchten, steht es Ihnen offen, sich an die Zentrale Antidiskriminierungsstelle als regionale Institution zu wenden.

Wir führen Einzelfallberatungen durch, wobei wir ...

... eine Ersteinschätzung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vornehmen. *

... Kontakt zu örtlichen Beratungsstellen vermitteln,

... in gebotenen Einzelfällen vermittelnd tätig werden.



Erstberatung: Wir prüfen die (rechtliche) Situation und zeigen mögliche (rechtliche) Schritte auf. Dabei folgen wir dem Neutralitätsgebot und wahren Diskretion.



Verweisberatung: Für weitergehende Schritte verweisen wir an passende (Beratungs-) Stellen oder informieren über weitere Beratungsangebote.

* Hinweis: Unsere Beratung stellt keine verbindliche Rechtsberatung dar.

Wir betreiben Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit:

Wir organisieren Veranstaltungen, halten Vorträge und wirken an Veranstaltungen mit. Ziel dabei ist, sich mit passenden Stellen und Personen zu vernetzen und gemeinsam über den Tellerrand hinaus Verständnis für sensible Themen zu vermitteln.

Auch geben wir Interessierten gerne Auskunft, vernetzen und arbeiten präventiv.

Unsere Beratungsstandards:

• **Barrierefreiheit:** Der Zugang zur Dienststelle ist barrierefrei möglich. Eine PDF mit Infos zu Antidiskriminierung in Leichter Sprache gibt es zum Download auf der Website der Zentralen Antidiskriminierungsstelle:

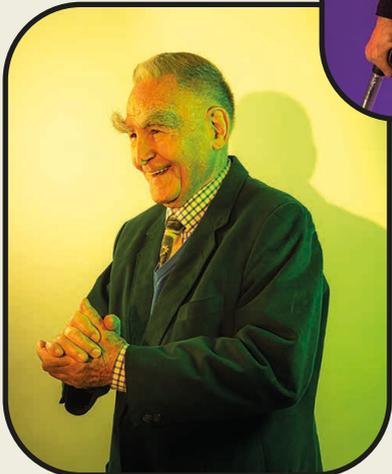


• **Datenschutz:** Wir achten auf sensiblen Umgang mit personenbezogenen Daten. Eine Weitergabe erfolgt nur mit ausdrücklichem Einverständnis der Ratsuchenden.

• **Dokumentation:** Wir erfassen gemeldete Diskriminierungsvorfälle anonymisiert für eine regelmäßige Berichterstattung sowie zu Präventionszwecken.

• **Geschützter Rahmen:** Unsere Beratung ist vertraulich. Auf Wunsch bieten wir auch anonyme Beratung an.

- **Kostenfreiheit:** Unsere Beratung ist kostenlos.
- **Neutralität:** Wir unterliegen dem Neutralitätsgebot und beraten allparteiisch.
- **Überwindung von Sprachbarrieren:** In Einzelfällen können wir bei Bedarf auch Dolmetscherdienste für eine Beratung anbieten.



Wo vor schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?

 Rufen Sie uns an, um diskriminieren zu verhindern. Sie können offen oder sehr verdeckt auftreten. 0821 324 2055 oder 2371

 Schreiben Sie uns an: antidiskriminierungsstelle@augzburg.de Menschen täglich, dass sie von anderen

 bewusst oder unbewusst benachteiligt, ausgegrenzt, beleidigt oder sogar belästigt. Per Kontaktformular: Sie können uns auch über unser Kontaktformular erreichen, ohne Ihren Namen angeben zu müssen. Hier können Sie um einen Beratungstermin bitten oder lediglich einen Diskriminierungsvorfall zu Dokumentationszwecken melden.

 Zentrale Antidiskriminierungsstelle (ZADS) der Stadt Augsburg

Referat Oberbürgermeisterin/ Direktorium 3 Maximilianstraße 3, 86150 Augsburg

Ansprechpersonen – Beauftragte für Diskriminierungsfragen:

Frau Dr. Carmen Buschinger,
Frau Diana Greif

 augzburg.de/antidiskriminierung

Parallel dazu sowie in Fällen, die keinen Bezug zum Stadtgebiet Augsburg haben, kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kontaktiert werden:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Glinkastraße 24, 10117 Berlin
Telefonhotline: 030 1 85 55 - 18 65
Fax: 030 1 85 55 - 4 18 65
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Internet: augzburg.de/antidiskriminierung

11. Wo erhalte ich weitere Informationen?

augzburg.de/antidiskriminierung



Zum Kontaktformular der Zentralen Antidiskriminierungsstelle der Stadt Augsburg:



Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet ausführliche weitere Informationen rund um das Thema. Außerdem forscht sie und veröffentlicht regelmäßig Berichte und Leitfäden:

antidiskriminierungsstelle.de



Kontakt

 0821 324-3055 oder -3371

 antidiskriminierungsstelle@augsburg.de

 Zentrale Antidiskriminierungsstelle
(ZADS) der Stadt Augsburg

Referat Oberbürgermeisterin / Direktorium 3
Maximilianstraße 3, 86150 Augsburg

Ansprechpersonen – Beauftragte für
Diskriminierungsfragen:
Frau Dr. Carmen Buschinger, Frau Diana Greif

 augsburg.de/antidiskriminierung

