



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Einführung rechtlicher Diskriminierungsschutz

DIMR, 1.3.2022

Daniel Scherr

Herzlich Willkommen!

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Was ist Diskriminierung?
 - Rechtsgrundlagen (MRe, GRe, AGG)
 - Lebensbereiche und Merkmale
 - Rechte und Pflichten
- Fragen und Austausch



Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Forschung

Öffentlichkeits-
arbeit

Presse

Beratung



Tätigkeitsfelder



Beratungsaufgaben

INFORMATION ÜBER
RECHTLICHE MÖGLICHKEITEN



VERWEISUNG AN ANDERE
BERATUNGSSTELLEN



GÜTLICHE STREITBEILEGUNG



Handlungsmöglichkeiten der kostenfreien Rechtsberatung



- Erste rechtliche Einschätzung
- Allgemeine Informationen
- Stellungnahme anfragen
- Lösung vermitteln



- Umfassend (anwaltlich) beraten
- Persönlich vor Ort beraten
- Beweise erheben bzw. ermitteln
- Verbindlich (gerichtlich) entscheiden
- Sanktionen erlassen
- Gesetze ändern





Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung

Diskriminierung im
rechtlichen Sinne



Diskriminierung

Jegliche ungerechte
Behandlung

Strukturelle
Diskriminierung

Institutionelle
Diskriminierung

Diskriminierende
Werbung/Bücher/Filme

Hate Speech

Diskriminierende
Beleidigung durch
Privatpersonen

**Diskriminierung im
rechtlichen Sinne**



Rechtsgrundlagen



Rechtshistorie

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist 2006 in Kraft getreten und setzt vier Europäische Richtlinien um, die u.a. auch die Einrichtung einer Nationalen Gleichbehandlungsstelle vorsehen:

Richtlinie (RL)	Diskriminierungsgrund	Lebensbereich
Antirassismus – RL 2000/43/EG vom 29.06.2000	Rasse, ethnische Herkunft	Beschäftigung und Beruf Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen
Rahmen – RL 2000/78/EG vom 27.11.2000	Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität	Beschäftigung und Beruf
Gender – RL 2006/54/EG vom 05.07.2008 (hat RL 2002/73/EG vom 23.09.2002 ersetzt)	Geschlecht	Beschäftigung und Beruf
Gender – RL Zivilrecht 2004/113/EG vom 13.12.2004	Geschlecht	Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen





Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



Arbeit



bestimmte
private Verträge



Gilt das AGG
in diesem
Lebensbereich?

Schützt das AGG
dieses Merkmal?

Welche Rechte
haben Betroffene?





Gilt das AGG in diesem Lebensbereich?

Geschützte Lebensbereiche

Personal



Lebensbereich:
Arbeit

Bibliothek



Nutzer*innen



Lebensbereich:
Verträge

Bibliothek = beide Lebensbereiche:
Arbeit + Verträge



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Arbeit



Alle Phasen!

- **Zugang** (Stellenausschreibung, Auswahlgespräch)
- **Vertragsgestaltung** (Arbeitsbedingungen, Bezahlung)
- **Ausbildung** (Umschulung, Aus- und Weiterbildung)
- **Aufstieg** (Beförderungen, Fort- und Weiterbildung)
- **Beendigung** (Kündigung, Befristung)



Verträge



**Massen-
geschäft**

- ohne Ansehen der Person
- vergleichbare Bedingungen
- Vielzahl von Fällen

bei rassistischer Diskriminierung -> alle Verträge



Massengeschäfte



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Öffentliche Bibliotheken

Rechtsnatur des Nutzungsverhältnisses?

Ob: öffentlich-rechtlich wenn öffentlicher Träger

Wie: in der Regel privatrechtlich (Wahlrecht)



Wo gilt das AGG nicht?

Unterschied Zivilrecht – öffentliches Recht



Zivilrecht

Beziehungen
zwischen Privaten



Öffentliches Recht

Beziehung
Staat- Bürger*in



Strafrecht

Beziehung Staat-
Bürger*in:
bestimmte
Handlungen
werden unter
Strafe gestellt



Unterschied Zivilrecht – öffentliches Recht



Zivilrecht

- z.B.:
- Kaufverträge
 - Mietverträge
 - Arbeitsverträge
 - Erbrecht
 - Familienrecht (z.B. Ehe, Sorgerecht)
 - Verhältnis zwischen Nachbar*innen
 - Eigentumsverhältnisse



Öffentliches Recht

- z.B.:
- Polizei
 - Behörden (z. B. Jobcenter, Finanzamt)
 - Migrationsrecht (z.B. Visum, Asyl)
 - Staatliche Schule
 - Strafvollzug
 - Sozialrecht (z.B. Hartz IV, Schwerbehindertenausweis)



Strafrecht

- Straftaten sind z.B.:
- Beleidigung
 - Volksverhetzung
 - Körperverletzung
 - Hausfriedensbruch
 - Diebstahl, Raub
 - Urkundenfälschung
 - Betrug





Welche Merkmale schützt das AGG?

Geschützte Merkmale

Rassismus / ethnische Herkunft

Geschlecht & Geschlechtsidentität

Religion / Weltanschauung

Behinderung / chronische Krankheit

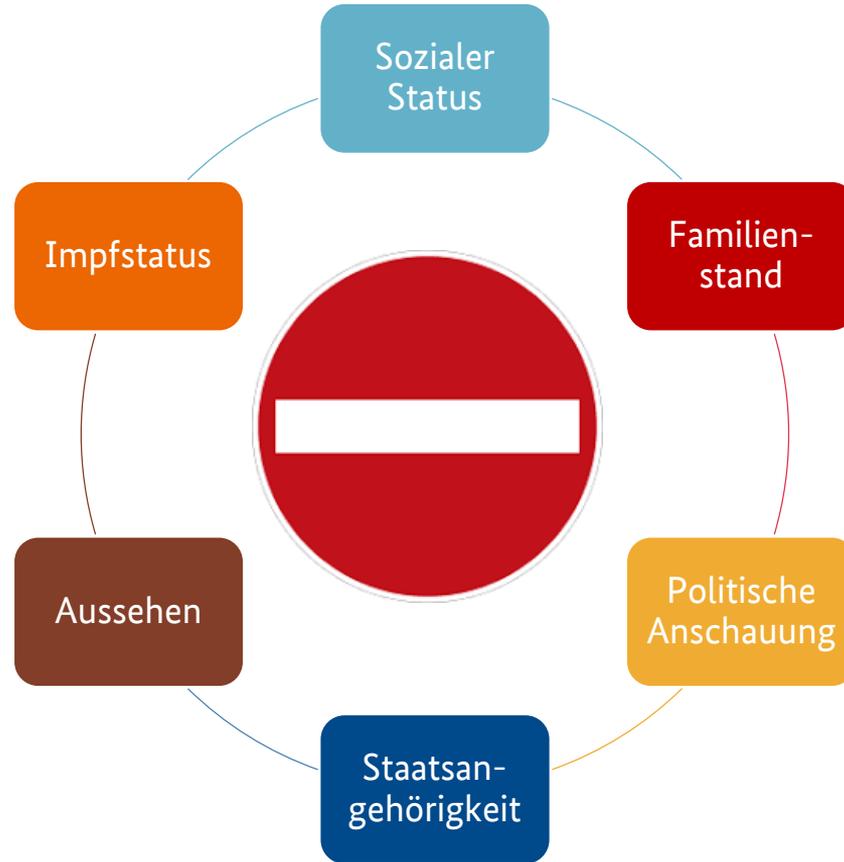
Alter

sexuelle Identität

§ 1 AGG



Kein AGG



Ist das Diskriminierung?!

Nicht jedes unfaire Verhalten ist eine Diskriminierung nach dem AGG!

Es muss mit einem der Merkmale zu tun haben!

Rassismus & ethnische Herkunft



Rassismus & ethnische Herkunft



Geschlecht & Geschlechtsidentität

rechtlich zugewiesenes Geschlecht durch
Eintrag im Personenstandsregister
-z.B: divers

Die eigene Zuordnung zu einem, keinem oder
mehreren Geschlechtern
- z.B. trans*, nicht binär

Geschlecht &
Geschlechtsidentität

Schwangerschaft & Mutterschaft

Sexuelle Belästigung

Biologisches Geschlecht
- männl., weibl., intersexuell



Geschlecht & Geschlechtsidentität



Behinderung

Langfristige (mindestens 6 Monate)
körperliche, seelische, geistige oder andere
gesundheitliche Einschränkungen,
die im Wechselspiel mit gesellschaftlichen
und anderen Barrieren
die **Teilhabe** am gesellschaftlichen Leben
beeinträchtigen.

Behinderung

Chronische Krankheiten **können** eine
Behinderung sein

Unabhängig vom Vorliegen einer
Schwerbehinderung im Sinne des SGB IX



Behinderung



Religion & Weltanschauung



Religion & Weltanschauung



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Alter



Alter



Sexuelle Identität

emotionale, körperliche und/oder sexuelle Anziehung bezüglich des Geschlechts eines Menschen. Umfasst ist damit jede sexuelle Ausrichtung.

z. B. Homo-, Hetero, Bi-, Omni-, Pan- und Asexualität

Sexuelle Identität

Sexuelle Identität





Schützt das AGG vor diesem Verhalten?

Verbotenes Verhalten

- **Unmittelbare Benachteiligung:** weniger günstige Behandlung
- **Mittelbare Benachteiligung:** dem Anschein nach neutrale Regelungen
- **Belästigung/Mobbing:** dauerhaft würdeverletzendes Verhalten
- **Sexuelle Belästigung:** unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten
- **Maßregelungsverbot:** abstrafen für geltend machen von Rechten

Mittelbare Benachteiligung?!

vermeintlich **neutrale**
Vorschriften, Kriterien oder
Verfahren

Können bestimmte Personen
in **besonderer Weise**
benachteiligen

es sei denn, sie sind durch ein
rechtmäßiges Ziel **sachlich**
gerechtfertigt



Mittelbare Benachteiligung?! Beispiele:

Mütter in Teilzeit, Väter in Vollzeit

Von allen Erwerbstätigen* arbeiten in Teilzeit ...



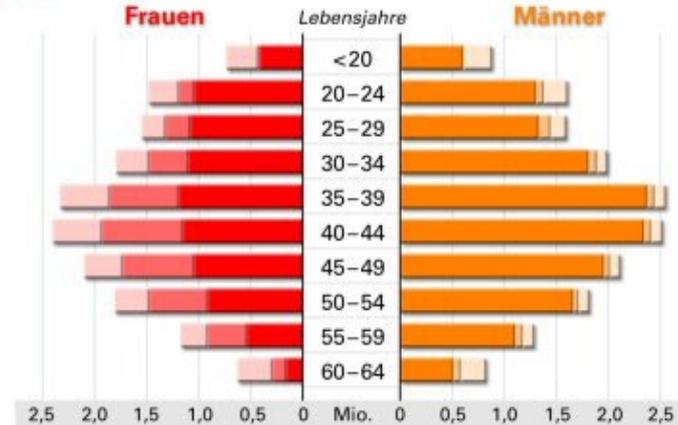
Die Gründe für ihre Teilzeitbeschäftigung sind bei ...



Teilzeit: Bei Männern die Ausnahme

In den Altersgruppen sind beschäftigt in

■ Vollzeit ■ Teilzeit* ■ geringfügiger Beschäftigung



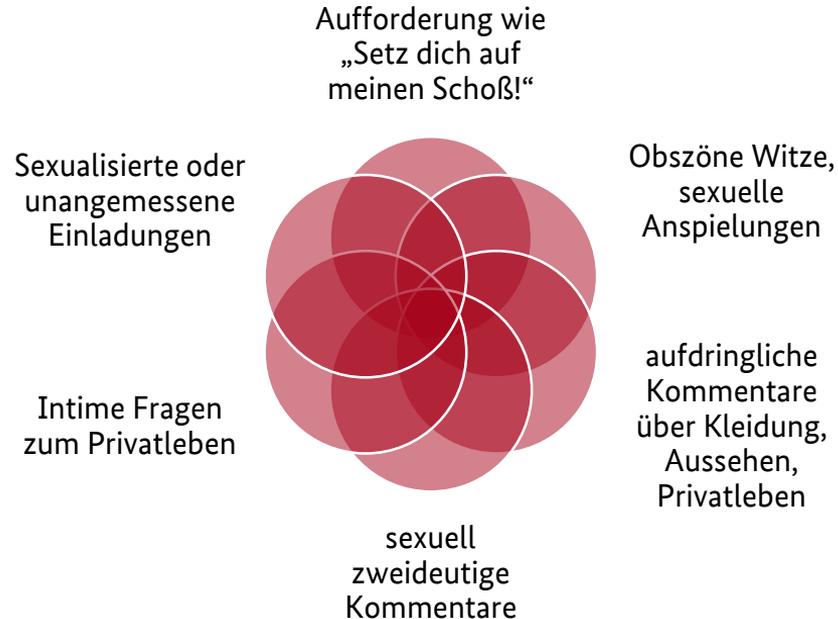
* regulär sozialversicherungspflichtige Teilzeit; Quelle: IAB 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006



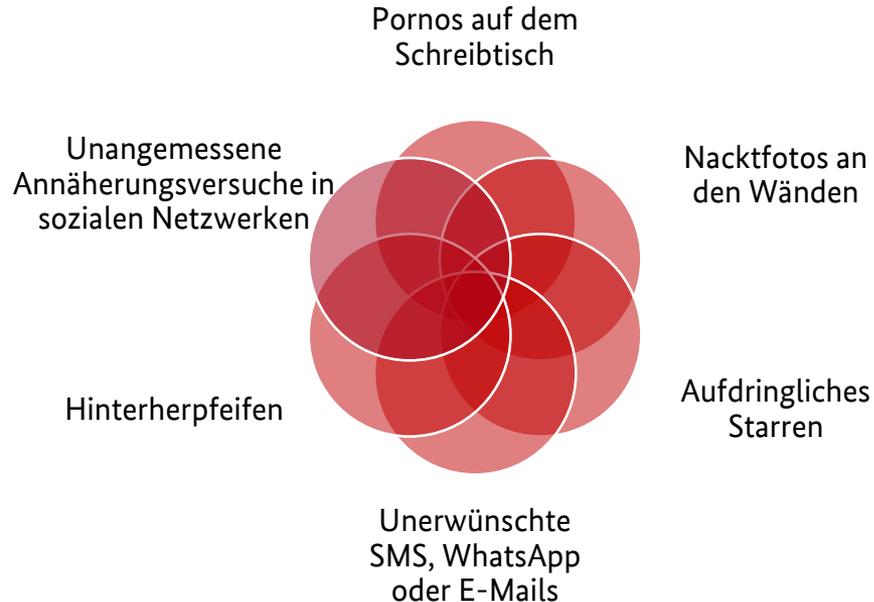
Sexualisierte Belästigung im AGG



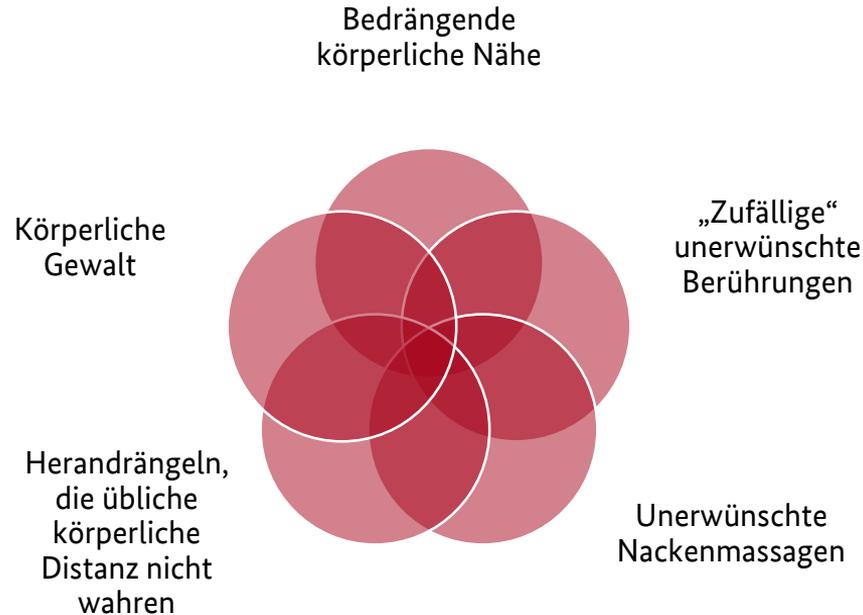
Verbale Formen sexualisierter Belästigung:



Non-verbale Formen sexualisierter Belästigung:



Physische Formen sexualisierter Belästigung:





Rechte von Betroffenen

Rechte von Arbeitnehmenden



**Beschäftigte
haben drei
zentrale Rechte:**

- Beschwerderecht (§ 13 AGG)
- Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)
- Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)



Rechte von Betroffenen – Arbeit: Beschwerde § 13 AGG

Wann?

Jederzeit, auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses. Beschwerden haben **keine Frist!** Aber Klagefrist...

Wo?

Bei der AGG-Beschwerdestelle des Arbeitgebers. Wenn nicht vorhanden, direkt beim Arbeitgeber (z.B. Geschäftsführung oder Personalabteilung).

Wie?

Es gibt keine Formvorgaben. Die ADS stellt aber auf ihrer Website Formulierungshilfen und weitere Hinweise zur Verfügung.



Rechte von Nutzer*innen



**Nutzer*innen
haben zwei
zentrale Rechte:**

- Entschädigung und Schadensersatz (§ 21 Absatz 2 AGG)
- Beseitigung der Benachteiligung und Unterlassung (§ 21 Absatz 1 AGG)





Pflichten von Arbeitgebenden

Pflichten von Arbeitgebenden



**Arbeitgebende
haben drei
zentrale
Pflichten:**

- Beschwerdestelle einrichten
- Prüfung, Handlungspflicht und Sanktionen im Beschwerdefall
- Präventions- und Informationspflicht



Arbeitgebende müssen geeignete Maßnahmen ergreifen:

- um Stellen benachteiligungsfrei auszuschreiben (§ 11 AGG);
- zur Verhinderung von Benachteiligungen (§ 12 I AGG);
- um die Beschäftigten über die Unzulässigkeit von Benachteiligungen zu schulen (§ 12 II AGG);
- zur Unterbindung von Benachteiligungen (§ 12 III AGG);
- zum Schutz der Beschäftigten gegenüber Dritten, z.B. Kunden, (§ 12 IV AGG).

Arbeitgebende müssen geeignete Maßnahmen ergreifen:

- damit es für die Beschäftigten eine Stelle gibt, die für Beschwerden gemäß § 13 AGG zuständig ist.
- um die Beschäftigten über die zuständige Beschwerdestelle und das Beschwerdeverfahren zu informieren.
- damit Beschäftigte, die ihre Rechte aus dem AGG in Anspruch nehmen, deswegen nicht benachteiligt werden (§ 16 AGG).



Aufgaben der Beschwerdestelle, § 13 AGG

- Entgegennahme von AGG-Beschwerden;
- Beschwerden prüfen: Sachverhalt aufklären, dokumentieren, entscheiden;
- Das Ergebnis den Beschwerdeführer*innen mitteilen.
- Beschwerdeverfahren nicht im AGG geregelt.



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Noch Fragen?





Nützliche Hilfsmittel

Beratungsstellensuche

Beratungsstellensuche

Unsere Umkreissuche zeigt Ihnen aktuelle Beratungsstellen in Ihrer Region an. Anhand der Daten können Sie schnell und unbürokratisch Kontakt mit der gewünschten Stelle aufnehmen. Die hier aufgeführte Beratung kann ausschließlich im Rahmen der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgelegten Diskriminierungsgründe erfolgen.

Suchbegriff	Ort oder PLZ	Umkreis 20km ▼	🔍
-------------	--------------	----------------	---

Suche verfeinern

Art der Beratung ▼	Art der Einrichtung ▼	Diskriminierungsmerkmal ▼	Bundesland ▼
--------------------	-----------------------	---------------------------	--------------



Beratungsstellensuche

277 Suchergebnisse

Karte Liste



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Digitaler Wegweiser - Lebensbereich

Bereich der Diskriminierung

Außerdem ist es wichtig zu wissen, in welchem Zusammenhang Sie die Diskriminierung erlebt haben. In welchem Lebensbereich wurden Sie diskriminiert?

 Arbeitsleben weiter	 Geschäfte, Verträge und Dienstleistungen weiter	 Wohnungsmarkt weiter
 Ämter und Behörden weiter	 Justiz und Polizei weiter	 Bildungsbereich (Kita, Schule, Hochschule) weiter
 Gesundheit und Pflege weiter	 Öffentlichkeit & Freizeit weiter	 Internet, Medien, Werbung weiter



Digitaler Wegweiser- Diskriminierungsgrund

Grund der Diskriminierung

Wir benötigen ein paar Angaben von Ihnen, um Ihren Fall richtig einordnen zu können. Welche Ursache vermuten Sie hinter der Diskriminierung? Aus welchem Grund bzw. persönlichen Merkmal wurden Sie diskriminiert?

 Ethnische Herkunft / Rassistische Diskriminierung <u>weiter</u>	 Religion / Weltanschauung <u>weiter</u>	 Behinderung & chronische Krankheiten <u>weiter</u>
 Alter <u>weiter</u>	 Sexuelle Identität <u>weiter</u>	 Geschlecht & Geschlechtsidentität <u>weiter</u>
 Sozialer Status <u>weiter</u>	 Ich bin mir nicht sicher / Sonstiges <u>weiter</u>	



Digitaler Wegweiser:

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/wegweiser-durch-die-beratung/wegweiser-node.html>

Beratungsstellensuche:

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/andere-beratungsstellen-finden/andere-beratungsstellen-finden-node>



Organisationsentwicklung

Bausteine für Diskriminierungsschutz - Identifikation von Diskriminierung

Analyse

- Umfragen zu Diskriminierungserfahrungen
- Prüfung Arbeitsroutinen/Themensetzung
- Diversity Monitoring
- Auswertung von Anfragen/Beschwerden



Bausteine für Diskriminierungsschutz - Prävention von Diskriminierung

Prävention

- Schulung/Weiterbildung
- Empowerment
- Leitbild/Employer-Branding
- Verhaltenskodex
- Positive Maßnahmen/Personalentwicklung



Bausteine für Diskriminierungsschutz - Intervention

Intervention

- Beschwerdeverfahren
- Beschwerdestelle (u.a. § 13 AGG)
- Antidiskriminierungsklausel
- Information (u.a. § 12 AGG)
- Ansprechperson/Beratung (Intern/Extern)

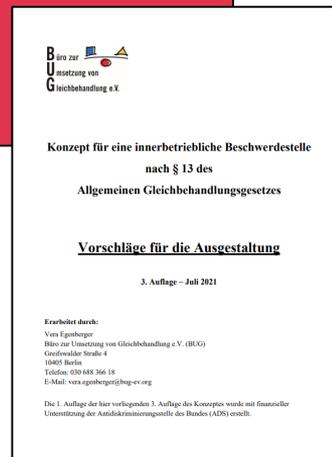
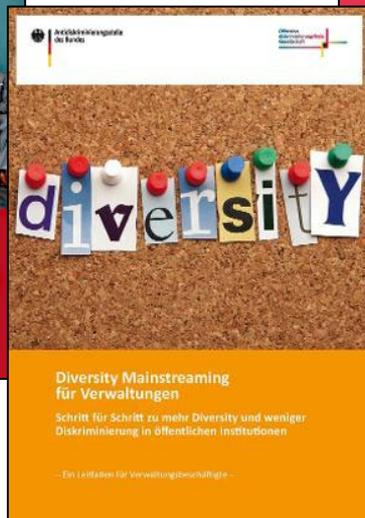
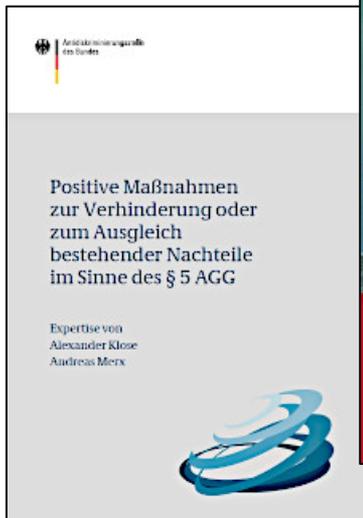
Bausteine für Diskriminierungsschutz - Institutionalisierung

Institution- alisierung

- Diversitätsagent*innen
- Vernetzung intern
- Vernetzung mit Community/Critical Friends/Beirat
- Antidiskriminierungskonzept/
Diversitystrategie



Materialien



Ansprechperson & Beschwerdestelle (für alle?!)

Beschwerdeverfahren



z.B. Dienst-/Betriebsvereinbarung, Beschwerdeordnung,

Ansprechperson

vertraulich

(Erst-)beratung

Begleitung/
Unterstützung

qualifiziert

intern/extern

Beschwerdestelle

neutral/nicht vertraulich

eine/mehrere Personen

ggf. extern

qualifiziert

