

Du wurdest diskriminiert? Kenne deine Rechte!

Das Allgemeine
Gleichbehandlungsgesetz
– einfach erklärt –

I. Vorwort

Liebe*r Leser*in,

mit dieser Infobroschüre möchten wir dir einen Überblick über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geben. Die Broschüre soll dir dabei helfen, einen Eindruck von dem Gesetz zu bekommen, damit du dich besser gegen eine Diskriminierung wehren kannst.

Bitte beachte: Die Broschüre ersetzt weder eine fachliche Beratung noch die Beratung durch ein*en Anwält*in. Sie soll dir nur einen Überblick über deine Rechte geben und dir zeigen, wie du dich rechtlich gegen Diskriminierung wehren kannst.

Rechte einzufordern bedeutet außerdem nicht immer, dass du vor Gericht gehen musst. Es gibt auch andere Möglichkeiten, dich rechtlich zu wehren. Einige dieser Möglichkeiten werden in dieser Broschüre erklärt.

Es gibt auch Beratungsstellen, an die du dich wenden kannst. Sie helfen dir, etwas gegen die Diskriminierung zu machen. Wenn du möchtest, können sie dir auch dabei helfen, eine*n geeignete*n Anwält*in zu finden.

II. Was ist das AGG?

In Deutschland gibt es **verschiedene Gesetze**, die dich vor Diskriminierung schützen sollen. Zu diesen Gesetzen gehören spezielle Antidiskriminierungsgesetze, aber auch weitere Regelungen, die auf Diskriminierungen anwendbar sind. Welches Gesetz dich vor Diskriminierung schützt, hängt von der erfahrenen Diskriminierung ab. Manchmal kann es auch passieren, dass kein Gesetz vor der Diskriminierung schützt, weil die Gesetze nicht jede Diskriminierung erfassen.

Zwei besonders wichtige Gesetze sind das LADG (Landesantidiskriminierungsgesetz) und das **AGG** (**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**). In dieser Broschüre gehen wir auf das AGG ein.



1. Wie unterscheiden sich die Gesetze?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist eines der wichtigsten Gesetze, die dich vor Diskriminierung schützen sollen. Neben dem AGG gibt es auch das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG). Um das AGG besser zu verstehen, ist es wichtig, dass du den Unterschied kennst.

a) AGG



Das AGG **gilt in ganz Deutschland**. Das heißt, dass es überall in Deutschland vor Diskriminierung schützen soll.

Das AGG umfasst aber nicht Diskriminierung in allen Bereichen durch alle Personen. Es bezieht sich nur auf Diskriminierung durch **Privatpersonen**. Mit Privatpersonen sind einzelne Menschen oder auch Unternehmen gemeint. Das AGG gilt also meistens nicht für Fälle, in denen der Staat selbst handelt oder beteiligt ist. Vom AGG erfasst sind dabei vor allem Diskriminierung beim Mieten von Wohnraum, beim Kauf von Sachen, bei Dienstleistungen oder bei der Arbeit.

b) LADG

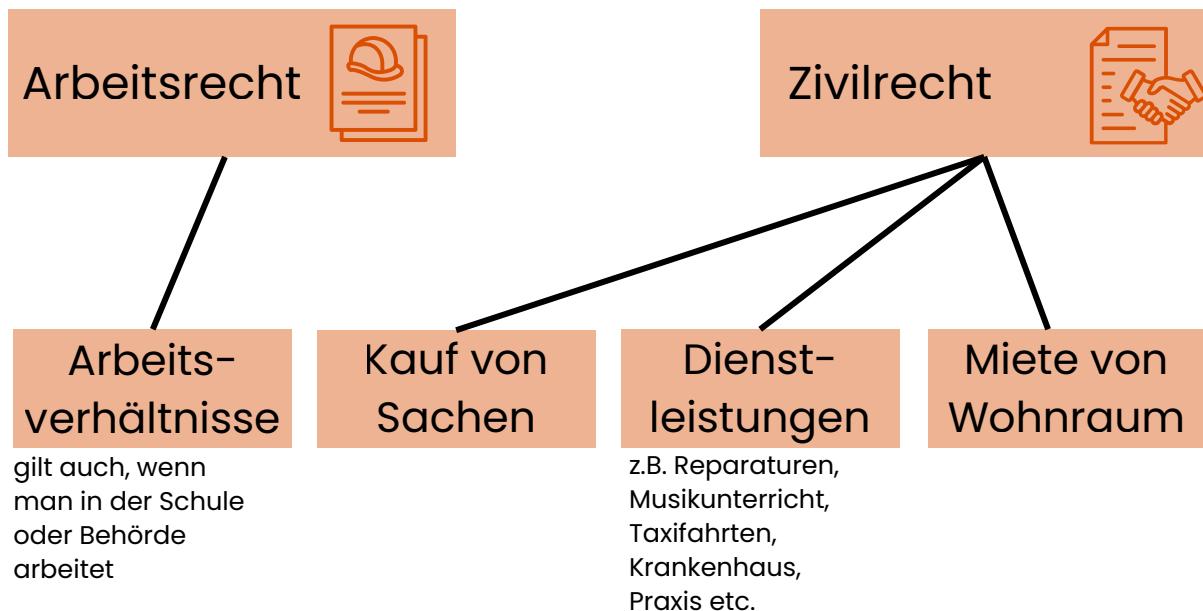


In Berlin gilt zusätzlich das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG). Das heißt, dass nur Diskriminierungen erfasst sind, die in **Berlin** passieren. Das LADG schützt anders als das AGG vor Diskriminierung durch den **Staat**. Das meint vor allem die Diskriminierung durch Behörden, Ämter oder auch die Polizei.

Welches Gesetz dich also vor der Diskriminierung schützt, hängt davon ab, wo die Diskriminierung passiert ist und durch wen du diskriminiert wurdest.

2. In welchen Bereichen bin ich geschützt?

Das AGG hat zwei Teile: Einen arbeitsrechtlichen Teil und einen zivilrechtlichen Teil. Zivilrecht meint dabei alles, was Privatpersonen machen.



§§ 2, 6 ff., 19 ff. AGG

III. Was ist Diskriminierung nach dem AGG?

1. Was ist Diskriminierung?

Das AGG versteht unter einer Diskriminierung, dass du wegen der Zuschreibung eines Merkmals (ohne Rechtfertigung) ungleich bzw. anders behandelt wirst. Ziel des Gesetzes ist es, solche Diskriminierungen zu verhindern und zu beseitigen.

WICHTIG: Die Diskriminierung muss nicht gewollt gewesen sein ("Vorsatz"). Die Person muss dich also nicht bewusst diskriminiert haben. Es reicht aus, dass du wegen eines Merkmals diskriminiert wurdest. Was diese Merkmale sind, erfährst du auf der nächsten Seite.

Nicht jede Diskriminierung ist vom AGG umfasst. Beratungsstellen wie das "Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin" (ADNB) versuchen dir aber auch dann zu helfen. Zum Beispiel mit dem Schreiben von Beschwerdebriefen oder mit psychosozialer Hilfe.

2. Was ist mit dem Begriff “Merkmale” gemeint?

Das AGG soll Diskriminierung wegen einer der folgenden “Merkmale” verhindern oder beseitigen:

- rassistische Zuschreibungen¹
- ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion
- Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität

Die Diskriminierung muss wegen einer dieser “Merkmale” erfolgen. Die Diskriminierung muss dabei stattgefunden haben, weil

- 1. du ein bestimmtes “Merktmal” aufweist oder**
- 2. die diskriminierende Person denkt, dass du das “Merktmal” aufweist**

Es reicht dabei aus, dass das “Merktmal” nicht der einzige Grund für die Diskriminierung ist (“Motivbündel”).

¹ Im Gesetz wird das Merktmal als “Rasse” bezeichnet. Diese Broschüre arbeitet aber nicht nicht mit diesem Begriff. Stattdessen verwendet sie den Begriff “rassistische Zuschreibungen”

rassistische Zuschreibung und ethnische Herkunft	Rassistische Zuschreibungen bedeuten, dass Menschen einer Person bestimmte Eigenschaften oder Verhaltensweisen zuordnen - nur weil sie eine bestimmte Herkunft, Hautfarbe oder ethnische Zugehörigkeit hat. Diese Zuschreibungen beruhen auf Vorurteilen.
Geschlecht	Von dem Merkmal „Geschlecht“ sind alle Geschlechter umfasst, also nicht nur zwei Geschlechter wie männlich und weiblich erfasst. Auch trans, nicht-binäre und intergeschlechtliche Personen fallen unter das Merkmal. Es wird auch vor Diskriminierungen wegen Schwangerschaft und Mutterschutz geschützt.
Religion	Bezieht sich explizit auf glaubensbezogene Ausschlüsse und Benachteiligungen (von religiösen Minderheiten).

Weltanschauung	Meint die Art und Weise, wie eine Person über die Welt denkt. Anders als bei Religionen fehlt der transzendentale Bezug.
Behinderung	Damit sind körperliche und geistige Behinderungen, chronische und unter Umständen schwerwiegende psychische Erkrankungen... gemeint
Alter	Das Merkmal „Alter“ bezieht sich nicht nur auf ältere Menschen, sondern auf Personen jeden Alters
sexuelle Identität	bezieht sich auf die Sexualität, also z.B. lesbisch, schwul, queer, bi, asexuell...

3. Vor welchen Formen von Diskriminierung schützt das AGG?

Nach dem AGG kann eine Diskriminierung verschiedene Formen annehmen. Diese Formen sind: unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung.

“Unmittelbare Diskriminierung”: Eine unmittelbare Diskriminierung ist direkt zu erkennen. Sie liegt vor, wenn eine Person in einer gleichen oder ähnlichen Lage schlechter behandelt wird als eine andere (davon umfasst: verbal, verhalten etc.).

“Mittelbare Diskriminierung”: Eine mittelbare Diskriminierung ist auf den ersten Blick nicht so leicht zu erkennen. Bei einer mittelbaren Diskriminierung handelt es sich um neutral oder fair wirkende Vorschriften oder Verhaltensweisen. In der Realität werden durch diese aber bestimmte Personen diskriminiert.

“Belästigung”: Eine Belästigung liegt vor, wenn eine Person etwas gegen deinen Willen („un erwünscht“) macht und dadurch deine Würde angegriffen wird. Durch die Belästigung muss ein feindliches Umfeld geschaffen worden sein. Es geht also darum, dass du dich unwohl fühlst.

“Sexuelle Belästigung”: Sexuelle Belästigung ist eine Belästigung (s.o.), die sexuelle Handlungen oder Äußerungen auf sexuellen Motiven beinhaltet. Anders als bei anderen Formen der Belästigung muss kein „feindliches“ Umfeld geschaffen werden. Außerdem wird nicht verlangt, dass sexuelle Belästigung aktiv abgelehnt wird. Es ist auch nicht notwendig, dass die belästigende Person eine sexuelle Motivation hatte.

“Anweisung”: Eine Anweisung zur Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine andere auffordert oder beauftragt, jemanden zu benachteiligen oder schlecht zu behandeln. Dabei ist es egal, ob die Person die Anweisung tatsächlich ausführt oder nicht. Wichtig ist nur, dass die Aufforderung zur Diskriminierung gegeben wurde. Eine Anweisung wird genauso ernst genommen wie andere Formen von Diskriminierung.

III. Was sind meine Rechte?

Das AGG hat zwei Ziele:

1. Diskriminierung verhindern
2. Diskriminierung beenden

Daraus ergeben sich deine Rechte aus dem AGG. Zum einen gibt es Regeln, die Diskriminierung verhindern sollen – also bevor etwas passiert. Zum anderen hast du Rechte, wenn du bereits diskriminiert wurdest.

Wenn du diskriminiert wurdest, beziehen sich die Regeln vor allem darauf, was andere tun müssen und was du nach einer Diskriminierung verlangen kannst. Deine Rechte unterscheiden sich je nachdem, ob du während der Arbeit oder im Zivilrechtsverkehr diskriminiert wurdest.

Die wichtigsten Rechte bei einer Diskriminierung sind:

1. das Beschwerderecht **Diskriminierung bei der Arbeit**
2. die Zahlung einer Entschädigung
3. die Zahlung von Schadensersatz.

1. Wo kann ich mich beschweren?

Das AGG gibt dir das Recht, dich bei deinem Betrieb, Unternehmen oder deiner Dienststelle zu beschweren, wenn du während deiner Arbeit diskriminiert wurdest. Dafür muss deine Arbeitsstelle eine "Beschwerdestelle" einrichten.

An diese kannst du dich wenden, wenn du diskriminiert wirst. Wichtig ist aber für die Beschwerde, dass die Benachteiligung im Zusammenhang mit deiner Arbeit passiert ist. Für andere Situationen gibt es andere Rechte.



Jeder Betrieb muss eine Stelle haben, bei der du dich wegen Diskriminierung beschweren kannst. Die Stelle muss dann die Diskriminierung prüfen und dir das Ergebnis mitteilen.

Du musst also gar nicht zwingend vor Gericht, wenn du diskriminiert wurdest. Du kannst auch erstmal zu einer Beschwerdestelle gehen. Neben Beschwerdestellen gibt es auch Beratungsstellen wie das ADNB. Was der Unterschied zwischen Beschwerdestellen und Beratungsstellen ist, erklären wir dir auf der nächsten Seite.

§ 13 AGG

2. Was ist der Unterschied zwischen einer Beratungsstelle und einer Beschwerdestelle?

Eine Beschwerdestelle hat eine andere Funktion als die Beratungsstelle, auch wenn beide Begriffe sehr ähnlich klingen.

Beschwerdestelle

- Muss von deinem **Arbeitsplatz** zur Verfügung gestellt werden
- Gibt dir die Möglichkeit, dich vor Ort über die Diskriminierung zu **beschweren**
- Soll im Betrieb etwas gegen die Diskriminierung tun

Beratungsstellen (z.B. ADNB)

- Sind **unabhängig** von deinem Arbeitsplatz. An Beratungsstellen kann sich also **jede*r** wenden.
- Helfen** dir, gegen die Diskriminierung vorzugehen. Sie **beraten** dich auch dabei, was du gegen die Diskriminierung tun kannst.

Beschwerdestellen helfen dir, gegen die Diskriminierung vorzugehen. Sie beraten dich auch dabei, was du gegen die Diskriminierung tun kannst. Ein Gericht wird erst eventuell und später beteiligt.

3. Kann ich Geld bekommen?

Wenn du diskriminiert wurdest, kannst du auch Geld bekommen. Das gilt sowohl bei einer Diskriminierung bei der Arbeit als auch bei einer Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr. Es wird dabei zwischen Entschädigung und Schadensersatz unterschieden.

Wenn du ein Recht darauf hast, dieses Geld zu verlangen, ist das ein sog. "Anspruch". Ob du einen solchen Anspruch hast, ist eine rechtliche Frage. Am Ende entscheidet das Gericht.

Schadensersatzanspruch

- Diskriminierung
- finanzieller Verlust
- Vorsatz Fahrlässigkeit

Entschädigungsanspruch

- Diskriminierung
- emotionaler Schaden
- kein Verschulden notwendig

a) Was bedeutet "Schadensersatz"?

Wenn dir durch Diskriminierung ein finanzieller Schaden entsteht, hast du Anspruch auf Schadensersatz.

Das bedeutet: Du bekommst Geld als Ausgleich für den Schaden.

Zum Beispiel: Du bekommst eine Stelle nicht, weil du diskriminiert wurdest – dadurch verlierst du Einkommen.



Diskriminierung bei der Arbeit

Der*die Arbeitgeber*in muss schuld an der Diskriminierung sein. Das heißt, dass der Arbeitgeber die Diskriminierung wollte („Vorsatz“) oder sie hätte verhindern können („Fahrlässigkeit“). Es ist auch möglich, dass der*die Arbeitgeber*in auch dafür einstehen muss, dass seine Mitarbeiter*innen oder Vorgesetzten dich diskriminiert haben.

Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr

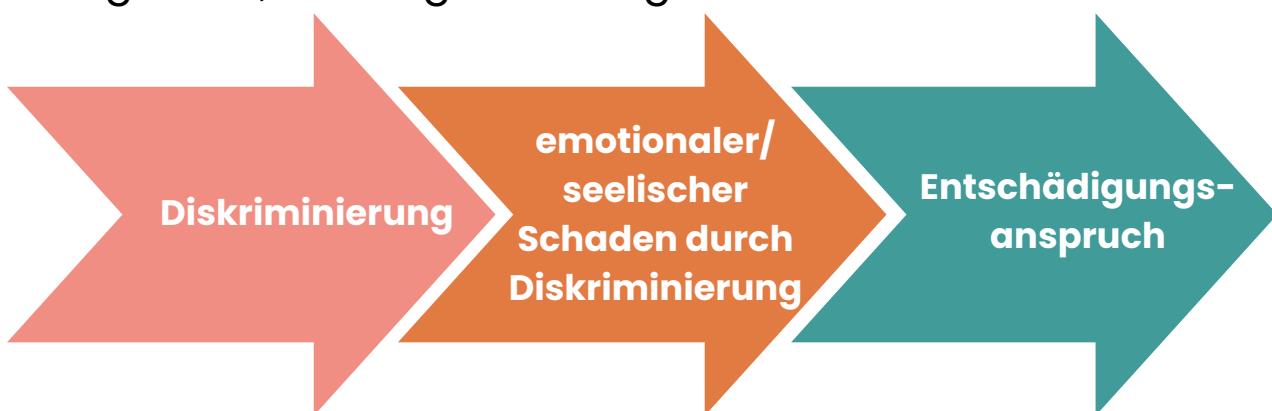
Die Voraussetzungen gelten auch bei einer Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr. Was die Höhe des Geldes angeht und wie der Schaden berechnet wird, gibt es aber Unterschiede.

§§ 15, 21 AGG

b) Was bedeutet “Entschädigungsanspruch”?

Eine Entschädigung bekommst du, wenn du durch die Diskriminierung persönlich verletzt oder herabgewürdigt wurdest – auch wenn dir kein finanzieller Schaden entstanden ist. Anders als beim Schadensersatz geht es hier nicht ums Geld, das du verloren hast, sondern um dein persönliches Wohlbefinden und deine Würde.

Auch wenn du kein Geld verloren hast, kannst du eine Entschädigung bekommen – zum Beispiel, weil du dich bloßgestellt, beleidigt oder ungerecht behandelt fühlst.



Diskriminierung bei der Arbeit

Der*die Arbeitgeber*in muss schuld an der Diskriminierung sein. Anders als beim Schadensersatzanspruch muss der*die Arbeitgeber*in den Schaden nicht gewollt haben. Es ist auch nicht notwendig, dass er*sie den Schaden hätte verhindern können. Die Person, die dich diskriminiert hat, muss also nicht mit Vorsatz oder Fahrlässigkeit diskriminiert haben.

§§ 15, 21 AGG

Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr

Die Voraussetzungen gelten auch bei einer Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr. Was die Höhe des Geldes angeht und wie der Schaden berechnet wird, gibt es aber Unterschiede.

§§ 15, 21 AGG

4. Kann es sich negativ auswirken, wenn ich mich wehre?

Das AGG verbietet es, dass du wegen der Ausübung deiner Rechte benachteiligt wirst ("Maßregelungsverbot").

Wenn du dich also wegen einer Diskriminierung beschwerst oder wegen der Diskriminierung auf Geld klagst, darfst du dadurch keinen Nachteil haben. Wenn du trotzdem benachteiligt wirst, ist das ein Verstoß gegen das AGG. Dagegen kannst du auch vorgehen.

§ 16 AGG

IV. Was sollte ich im Falle einer Diskriminierung beachten?

Du wurdest diskriminiert und möchtest deine Rechte einfordern? Dann solltest du ein paar Punkte beachten.

Allgemein gilt:

Du musst deine Rechte nicht alleine geltend machen. Geltendmachung bedeutet, dass du deine Rechte schriftlich einforderst. Beratungsstellen wie das ADNB helfen dir dabei.

Es gibt auch Formulare oder Formulierungshilfen, die dir die Geltendmachung erleichtern.

Außerdem:

Schreibe dir auf, wann du diskriminiert wurdest und was passiert/vorgefallen ist und wende dich möglichst bald an eine Beratungsstelle. Am Ende der Broschüre findest du eine Auswahl an Beratungsstellen.

1. Du hast nur begrenzt Zeit, um deine Rechte einzufordern!

Viele Rechte können nur innerhalb eines bestimmten Zeitraums eingefordert werden ("Fristen"). Das AGG sieht dabei für Schadensersatz und Entschädigungen eine sehr kurze Frist von zwei Monaten vor.

Du musst also innerhalb von zwei Monaten beginnen, dich gegen die Diskriminierung zu wehren!

a) Was muss ich bis zum Ende der "Zweimonatsfrist" machen?

Die erste wichtige Frist für Schadensersatz und Entschädigungen ist eine von zwei Monaten. Sie beginnt ab dem Zeitpunkt der Diskriminierung bzw. sobald du erkennst, dass du diskriminiert wurdest. Innerhalb dieser zwei Monate musst du den Anspruch geltend machen:

Geltendmachung bedeutet: Du schreibst der Person oder Stelle, von der die Diskriminierung ausging. In dem Schreiben sagst du, was du forderst oder getan werden sollte. Viele Beratungsstellen haben dafür Formulare.

Beachte: Die Frist von zwei Monaten kann schnell vergehen – auch weil einzelne Schritte dazwischen Zeit brauchen. Wende dich deshalb möglichst früh an eine Beratungsstelle.

§§ 15 Abs. 4, 21 Abs. 5 AGG

b) Was passiert nach den zwei Monaten?

Wenn deine Forderung abgelehnt wird oder keine andere Lösung ("außergerichtliche Einigung") gefunden wird, hast du die Möglichkeit, vor Gericht zu gehen. Dafür musst du Klage erheben. Auch für eine Klage gibt es eine Frist. Wie lange du dafür Zeit hast, hängt davon ab, ob die Diskriminierung am Arbeitsplatz passiert ist oder zum Beispiel beim Einkaufen, Wohnen oder bei Dienstleistungen.

aa) Diskriminierung bei der Arbeit

Wenn du im Rahmen deiner Arbeit diskriminiert wurdest, musst du innerhalb von zwei Monaten den Anspruch geltend machen (Schritt 1).

Danach hast du ab der Geltendmachung drei Monate Zeit, um Klage zu erheben (Schritt 2).



§ 15 Abs. 4 AGG

bb) Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr

Wenn es um den Zugang zu Waren und Leistungen geht, musst du innerhalb von zwei Monaten den Anspruch geltend machen (Schritt 1).

Danach hast du ab der Geltendmachung drei Jahre Zeit, um Klage zu erheben (Schritt 2).



Auch hierfür gilt: Beratungsstellen wie das ADNB helfen dir! Du bist nicht auf dich alleine gestellt.

Wichtig ist aber, die Zeiträume zu beachten. Vor allem der Zeitraum von zwei Monaten ist wichtig. Ansonsten ist es nicht möglich, rechtlich gegen die Diskriminierung vorzugehen.

§ 21 Abs. 5 AGG

2. Versuche, Beweise für die Diskriminierung zu sammeln!

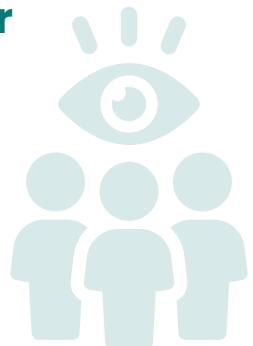
Grundsätzlich musst du die Diskriminierung beweisen. Gibt es aber klare Anzeichen, sogenannte „Indizien“, kann das oft schon ausreichen.

Dann muss die andere Seite beweisen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat.

Das macht es für dich einfacher, deinen Anspruch zu belegen.

Es ist deshalb wichtig, möglichst früh Indizien oder Beweise zu sammeln. Deshalb empfehlen wir dir:

1. Versuche Personen, die die Diskriminierung mitbekommen haben, anzusprechen. Lass dir ihre Kontaktdaten geben. Sie können sogar vor Gericht Zeug*innen sein und für dich aussagen.
2. Mach eine **Sprachnachricht** an eine*n Freund*in oder an jemanden aus der Familie. Erzähl ihnen möglichst detailliert, was passiert ist. Die Sprachnachricht kannst du dann vor Gericht nutzen.



§ 22 AGG

3. Schreib möglichst detailliert auf, was passiert ist (“**Gedächtnisprotokoll**”).

Es ist wichtig, möglichst detailliert zu beschreiben, **was** passiert ist, **wer** beteiligt war und **wann und wo** die Diskriminierung passiert ist.



WICHTIG: Überlege dir gut, ob du die Situation direkt filmen möchtest. Manchmal kann das Filmen rechtlich problematisch sein (§§ 22, 23 KunstUrhG). Andererseits kann es erlaubt sein, wenn du so die Diskriminierung beweisen möchtest – aber nur, wenn die Diskriminierung deutlich zu sehen ist.

→ **Wenn das nicht der Fall ist, raten wir dir davon ab.**

3. Wie kann ich eine Klage bezahlen?

Wenn du vor Gericht klagen willst, brauchst du eigentlich keine*n Anwält*in. Trotzdem kann es hilfreich sein, einen Anwältin zu haben. Beratungsstellen können dich dazu beraten und dir bei der Suche nach Unterstützung helfen.

Anwält*innen müssen bezahlt werden. Wenn du kein Geld oder keine Rechtsschutzversicherung hast, gibt es Finanzierungshilfen.

Diese Finanzierungshilfen heißen Beratungshilfe und Prozesskostenhilfe. Beratungsstellen können dich dabei unterstützen, diese Hilfen zu beantragen.



IV. Unterstützungsangebote

- **ADNB des TBB** – AD-Beratung im Fall rassistischer Diskriminierung/Mehrfachdiskriminierung
- **Fair mieten – Fair wohnen, FMFW** – Fachstelle für Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt
- **Each One(EOTO)** – AD-Beratung für Schwarze, afrikanische und afro diasporische Menschen
- **Amaro Foro** – Beratung für Rom*nja und Sinti*zze
- **Ofek** – Beratung in Fällen von Antisemitismus
- **OPRA** – Psychologische Beratung für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt
- **ReachOut** – Beratung für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt
- **ADB** – Antidiskriminierungsberatung bei Diskriminierung aufgrund des Alters, einer Behinderung und chronische Erkrankung
- **GLADT** – Beratung für Schwarze und of Color Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queere Menschen
- **LesMigras** – Beratung lesbischener und bisexuellener Frauen, Trans* und Inter* (LBTI)



Impressum

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg

Anschrift:

Richard-Sorge-Str. 13
10249 Berlin
Telefon : +49 (30) 55 06 59 05
E-Mail : adnb@tbb-berlin.de

Verantwortliche:

Der Vorstand des Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg e.V.
Vereinsregister im Amtsgericht Charlottenburg VR 13438 B
V.i.S.d.P. Ayşe Demir