

„Komm mir nicht zu nahe! Meine Rechte beim Miteinander am Arbeits-Platz“

Alle Menschen haben die gleichen Rechte

In Einfacher Sprache



Diese Broschüre wurde heraus gegeben vom Bielefelder
„Arbeits-Kreis sexualisierte Gewalt gegen Frauen mit Behinderung“, 2016

Es gibt in Deutschland ein Gesetz. Dieses Gesetz heißt „Gleich-Behandlungs-Gesetz“.

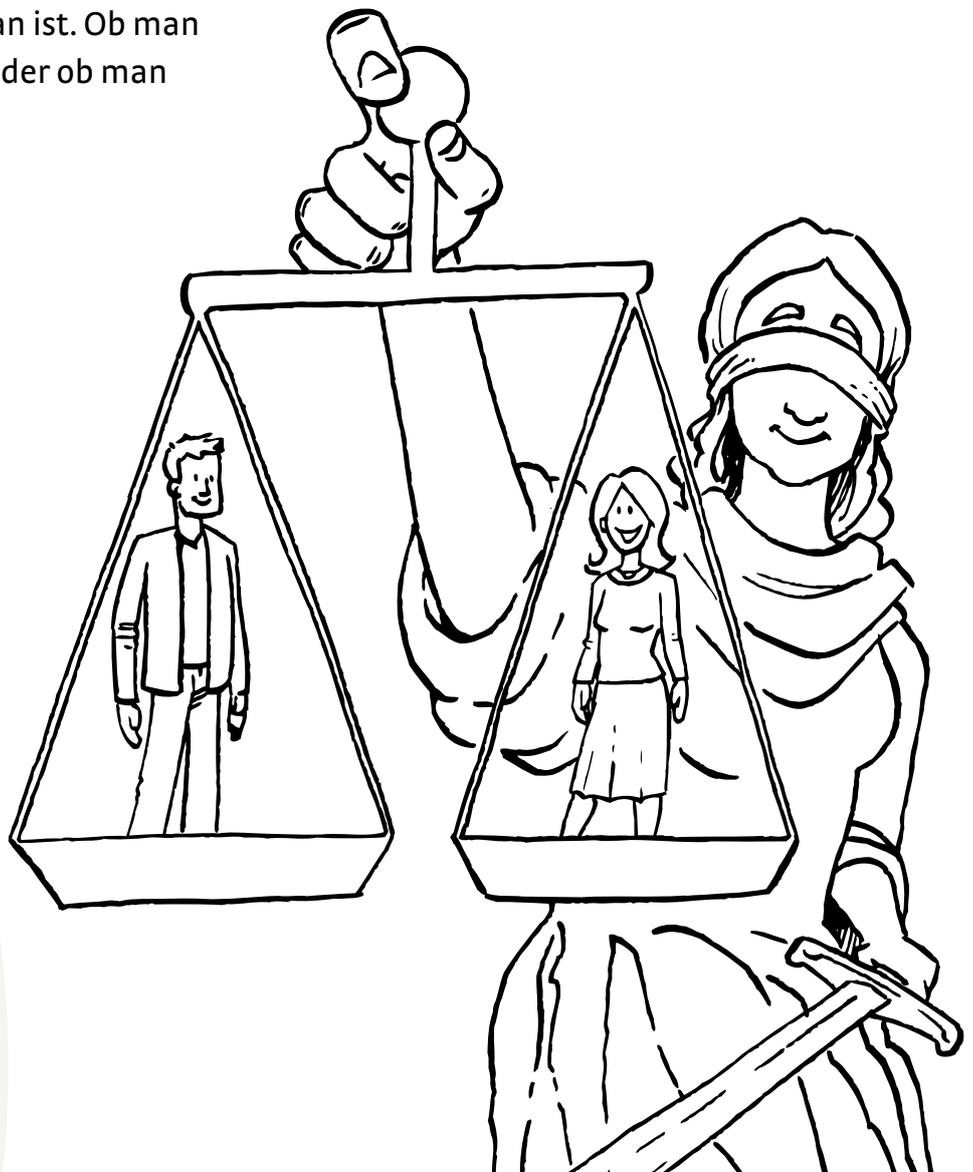
In dem Gesetz steht: Alle Menschen haben die gleichen Rechte. Alle Menschen soll man gleich behandeln.

Niemand wird benachteiligt. Jemand benachteiligen heißt: Ihn schlechter behandeln als andere. Er hat Nachteile, weil er nicht gleich behandelt wird.

Es spielt keine Rolle, aus welchem Land man kommt. Oder welchen Glauben man hat. Es ist egal, ob jemand ein Mann oder eine Frau ist. Oder wie alt man ist. Ob man mit einer Behinderung lebt oder ob man lesbisch oder schwul ist.

Es ist ein großer Unterschied, ob eine Frau oder ein Mann benachteiligt wird. Frauen werden häufiger und oft aus verschiedenen Gründen benachteiligt: Sie werden benachteiligt, weil sie eine Frau sind. Oder weil sie aus dem Ausland kommen oder eine Behinderung haben.

Es kommt auch vor, dass sie aus mehreren Gründen gleichzeitig benachteiligt werden: Zum Beispiel, weil sie eine Ausländerin mit Behinderung sind. Das nennt man „Mehrfach-Benachteiligung“ oder „Mehrfach-Diskriminierung“.



Beispiel 1:

In einem Freizeit-Treff: Eine Praktikantin erzählt, dass sie aus Polen stammt. Ein Besucher sagt zu ihr: „Ich hatte schon mal Sex mit einer Nutte. Die kam auch aus Polen. Die hat mir mein Geld geklaut!“ Die Praktikantin fühlt sich schlecht. Sie schämt sich. Dabei hat sie nichts falsch gemacht.

Fragen:

Warum sagt der Mann das? Einem Mann aus Polen würde er die Geschichte so sicher nicht erzählen. Auch nicht einer Frau aus Deutschland. Er hat die Praktikantin diskriminiert: Weil sie Polin ist. Und weil sie eine Frau ist.





Beispiel 2:

Eine Firmen-Feier. Alle Leute sind ausgelassen. Eine Mitarbeiterin ruft: „Mädels, wir wollen noch unsere Miss-Wahl machen!“ Einige Frauen gehen zur Bühne. Eine Kollegin hat eine Behinderung am Bein. Sie steht auf, nimmt ihren Stock. Sie will auch zur Bühne. Da sagt ein Kollege: „Bleib du mal schön sitzen!“

Fragen:

Was meint der Mann damit? Will er sagen: Du bist behindert – du hast sowieso keine Chance bei der Miss-Wahl? Er beleidigt die Frau: Weil sie behindert ist.

Wo hilft das Gesetz?

Das „Gleich-Behandlungs-Gesetz“ hat ein Ziel: Das Gesetz soll Angestellte am Arbeits-Platz schützen. Sie dürfen nicht benachteiligt, belästigt oder diskriminiert werden. Das Gesetz gilt für alle Menschen am Arbeits-Platz:

- Angestellte (Männer und Frauen)
- Personen, die eine Ausbildung oder ein Praktikum machen
- Personen, die von zuhause aus arbeiten

Das Gesetz gilt für Angestellte und Vorgesetzte. Aber auch Kolleginnen und Kollegen dürfen sich nicht gegenseitig benachteiligen. Oder diskriminieren. Das Gesetz gilt auch für Kunden:

Beispiel 1:

Frau Neuer lernt nicht so leicht. Sie ist stolz auf ihren Job: Sie arbeitet als Bedienung in einem Café. Die Arbeit macht ihr meistens Spaß. Manchmal benehmen sich die Gäste aber daneben: Sie greifen ihr an den Po. Oder legen den Arm um sie.

Erklärung:

Die Gäste haben kein Recht, Frau Neuer einfach anzufassen. Das Gesetz schützt Frau Neuer an ihrem Arbeits-Platz – auch vor Gästen, die sich ihr gegenüber nicht richtig benehmen.



Das „Gleich-Behandlungs-Gesetz“ will Benachteiligung verhindern.

Welche Benachteiligung ist gemeint?

A Unmittelbare Benachteiligung

Beispiel:

„Frau Özer, mit Ihrem Kopf-Tuch können Sie nicht am Empfang arbeiten. Das mögen die Kunden nicht.“

Erklärung:

Frau Özer wird direkt benachteiligt - wegen ihrer Religion: Sie darf nicht am Empfang arbeiten, weil sie Muslimin ist und ein Kopf-Tuch trägt.

B Mittelbare Benachteiligung

Beispiel:

Frau Anders beschwert sich: „Jetzt findet die Fortbildung schon wieder in diesem Raum statt. Ich kann in diesem Raum nicht arbeiten – wegen meiner Allergie.“ Chefin: „Da kann ich nichts machen. Reißen Sie sich einfach zusammen. Ohne die Fortbildung kann ich Sie nicht befördern.“

Erklärung:

Frau Anders wird benachteiligt: Sie hat eine Allergie und kann nicht in jedem Raum arbeiten. Ihre Chefin weiß das. Trotzdem nimmt sie keine Rücksicht. Frau Anders kann deshalb die Fortbildung nicht machen – und wird nicht befördert.

C Belästigung

Beispiel:

Eine junge Kollegin wird wegen ihres Alters immer „Küken“ genannt. Die Kolleginnen und Kollegen trauen ihr nichts zu, weil sie noch so jung ist. Sie fühlt sich darum nicht ernst genommen.

Erklärung:

Die junge Frau fühlt sich gedemütigt: Das Wort „Küken“ ist hier eine Beleidigung: Die Kolleginnen und Kollegen sagen damit, dass sie zu jung ist, um gute Arbeit zu leisten.

D Sexuelle Belästigung

Beispiel:

Eine junge Frau bewirbt sich – als Arzt-Helferin. Beim Bewerbungs-Gespräch schaut der Arzt sie lange an und lächelt unangenehm. Dann sagt er: „Frau Gomez, darf ich auch Maria zu Ihnen sagen? Sie sind sehr hübsch. Deshalb passen Sie gut in unser Team. Ich möchte, dass Sie sich noch mehr schminken.“

Erklärung:

Der Arzt tritt der jungen Frau zu nahe. Er belästigt sie: Mit seinen sexuellen Bemerkungen. Für die Arbeit sollte dem Chef egal sein, ob Frau Gomez hübsch ist oder ob sie sich schminkt.

Sexuelle Belästigung ist auch: Jemanden einfach so anfassen – an den Po fassen oder um die Hüfte. Oder Bilder von nackten Menschen zeigen, ohne dass die andere Person vorher fragt.

Sexuelle Belästigung hat oft einen Grund: Den anderen einschüchtern. Oder den anderen erniedrigen, klein machen. Meistens sind Frauen Opfer von sexueller Belästigung.

E Anweisung zur Benachteiligung

Beispiel:

Herr Dolomiti will in den Kunden-Dienst wechseln. Im Personal-Büro sagt man ihm: „Der Chef will Sie nicht im Kunden-Dienst. Solange Sie sich so schwul kleiden, geht das nicht. Ich darf Ihnen den Job deshalb nicht geben. Zeigen Sie guten Willen: Ziehen Sie sich mal anders an.“

Erklärung:

Der Chef hat seinem Mitarbeiter vom Personal-Büro eine Anweisung gegeben: Er soll Herrn Dolomiti sagen, dass er sich zu schwul kleidet. Deshalb darf er nicht in den Kunden-Dienst.

Der Chef hat seinen Mitarbeiter angewiesen: Er soll Herrn Dolomiti benachteiligen.

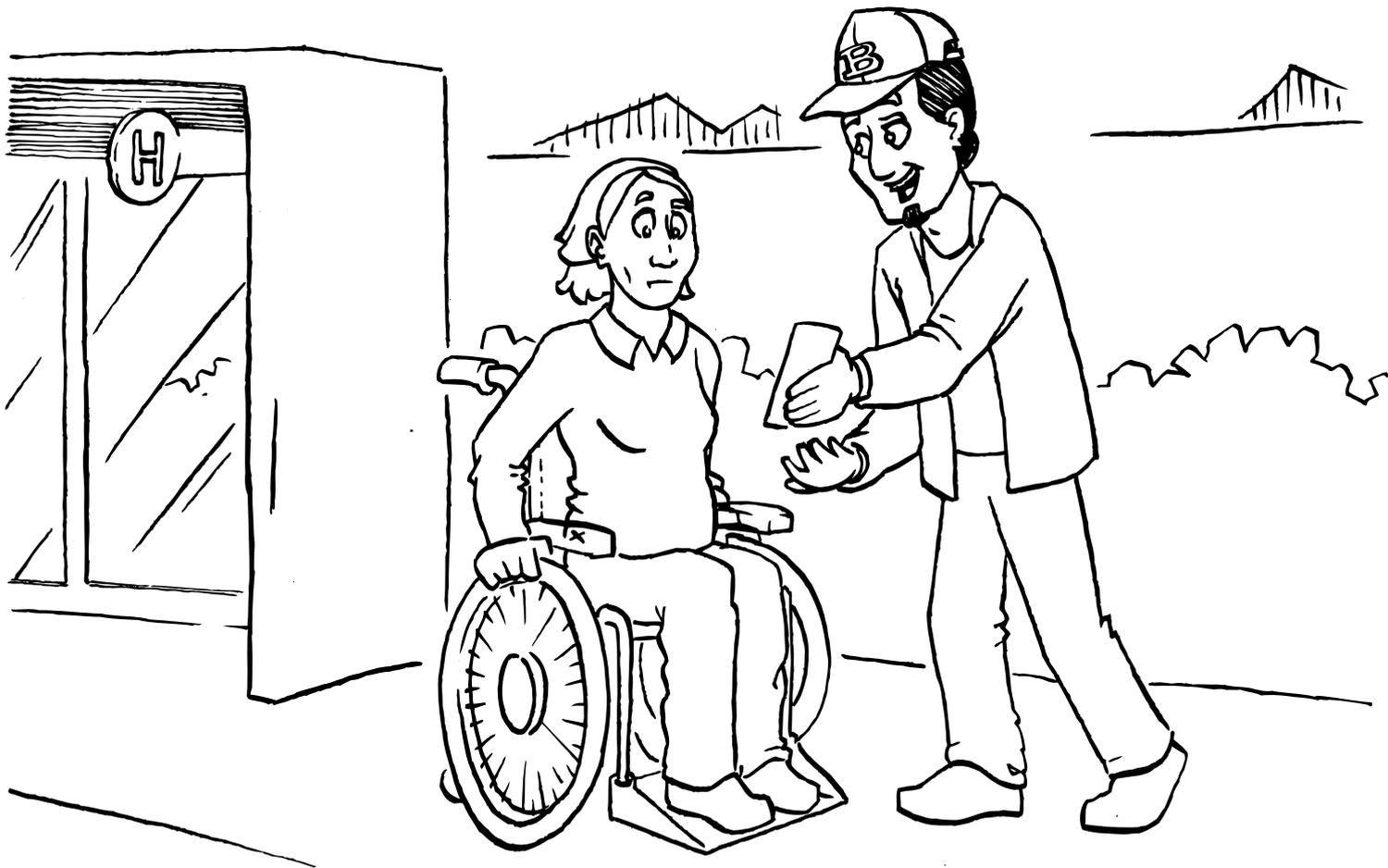


Beispiel:

Eine junge Frau arbeitet als Praktikantin in einer Gärtnerei. Sie hat eine Lernbehinderung und freut sich über ihren Praktikums-Platz. Sie hockt vor einem Beet und pflanzt eine Blume um. Der Anleiter hockt sich hinter sie. Er fasst sie um die Hüfte und sagt: „Komm Olga, ich zeige dir mal, wie es einfacher geht.“ Sie mag es nicht, wie er sie berührt und über ihren Arm streift. Aber sie sagt nichts: Er hat ihr ja nichts getan und wollte nur helfen.

Erklärung:

Der Kollege kommt Olga zu nahe. Er nutzt die Situation aus: Olga traut sich nicht, etwas zu sagen, weil sie „nur“ eine Praktikantin ist und der Kollege Hilfe anbietet. Aber seine Hilfe ist nur ein Vorwand, um Olga anzufassen. Das darf er nicht.



Beispiel:

Frau Lorenz sitzt im Rollstuhl. Nach Feier-Abend wartet sie auf den Bus. Ein Kollege kommt, sie winkt ihm zu und sie sprechen kurz. Dann holt er ein Foto aus der Tasche und zeigt es ihr: Man sieht das Gesicht einer Frau mit einem Penis im Mund. Er grinst und sagt: Guck mal, das hat eine Freundin im Rollstuhl schon mal bei mir gemacht.“

Erklärung:

Der Kollege belästigt Frau Lorenz. Er zeigt ihr ein Porno-Bild, das sie gar nicht sehen möchte. Auch das ist eine sexuelle Belästigung am Arbeits-Platz. Auch wenn sie schon Feier-Abend haben und auf dem nach-Hause-Weg sind. Außerdem sagt er, er habe so etwas schon mal mit einer Frau im Rollstuhl gemacht. Damit deutet er an, dass Frau Lorenz das doch auch bei ihm machen könne – sie sitzt ja auch im Rollstuhl.

Wie kann der Arbeitgeber helfen?

Arbeitgeber haben die Pflicht: Niemand darf am Arbeits-Platz benachteiligt werden. Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich.

Das bedeutet: Sie können sich beschweren, wenn Sie nicht gerecht behandelt werden. Das nennt man Beschwerde-Recht. Es ist im Gesetz festgelegt.

Vorgesetzte müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansprechen, die andere benachteiligen. Oder andere belästigen. Sie müssen dafür sorgen, dass dies nicht wieder passiert.

Beispiel:

Frau Hauser bekommt von ihren Kolleginnen und Kollegen immer wieder E-Mails. Sie findet das sehr unangenehm: In den E-Mails geht es oft um Sex. Auch in den Texten stehen immer sexuelle Andeutungen. Die Bilder findet sie ekelig. Frau Hauser entscheidet: „Es reicht mir! Ich werde das jetzt melden.“



Zu wem kann Frau Hauser in dem Fall gehen? Zu wem können auch Sie gehen?

- Mitarbeiter-Vertretung
- Betriebs-Rat
- Personal-Rat
- Betriebs-Krankenkasse
- Gleichstellungs-Beauftragte
- Chef oder Chefin
- Kolleginnen und Kollegen, denen man vertraut
- Betriebs-Ärztin oder Betriebs-Arzt
- Vertrauens-Person für Schwerbehinderte
- Sozial-Dienst im Betrieb

Überlegen Sie in Ruhe, wem sie vertrauen. Sprechen Sie lieber mit einer guten Kollegin? Oder gehen Sie lieber direkt zu Ihrem Chef oder Ihrer Chefin? Wollen Sie sich zunächst einer Freundin außerhalb der Firma anvertrauen? Es gibt viele Möglichkeiten – wichtig ist: Das Problem ansprechen.



Beratung, Unterstützung, Information An diese Stellen können Sie sich wenden:

Gleichstellungsstelle
der Stadt Bielefeld
Niederwall 25, 33602 Bielefeld
Telefon-Nummer:
0521-51 20 18
Fax-Nummer:
0521-51 20 02
E-Mail:
frauenbuero@bielefeld.de

Frauennotruf Bielefeld e.V.
Jöllenbecker Str. 57, 33613 Bielefeld
Telefon-Nummer:
0521-12 42 48
Fax-Nummer:
0521-17 64 78
E-Mail:
beratung@frauennotruf-bielefeld.de

Polizei Bielefeld: Kommissariat
für Prävention und Opferschutz
Markgrafenstr. 7, 33602 Bielefeld
Telefon-Nummer:
0521-58 37 25 50
Fax-Nummer:
0521-94 97 38 7
E-Mail:
kpo.bielefeld@polizei.nrw.de

„Komm mir nicht zu nahe! Meine Rechte beim Miteinander am Arbeitsplatz“

Alle Menschen haben die gleichen Rechte



Diese Broschüre wurde herausgegeben vom Bielefelder
„Arbeitskreis sexualisierte Gewalt gegen Frauen mit Behinderung“, 2016

„Komm mir nicht zu nahe! Meine Rechte beim Miteinander am Arbeitsplatz“

Alle Menschen haben die gleichen Rechte

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit dem 18.08.2006 in Kraft.

Es ist ein deutsches Bundesgesetz, das „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen soll“.*1

Beispiel 1:

Im Freizeitreff für psychisch kranke Menschen: Eine Praktikantin erzählte eben zuvor, dass sie in Polen geboren ist. Darauf ein Besucher: „Ich hatte schon einmal Sex mit einer polnischen Nutte. Die hat mir am Ende mein Portemonnaie geklaut!“. Die Praktikantin fühlt sich schlecht, schämt sich, weiß nicht recht, warum.

Fragen:

Würde er diese Geschichte einem männlichen Praktikanten erzählen? Oder einer deutschen Praktikantin?

Beispiel 2:

Firmenfeier zu später Stunde, die Stimmung ist sehr ausgelassen. Eine Mitarbeiterin ruft in die Runde: „Mädels, wir haben die diesjährige Miss-Wahl noch nicht gemacht!“ Einige Frauen gehen Richtung Bühne. Als die Kollegin mit Gehbehinderung ihre Gehstütze nimmt und sich einreicht, sagt der Kollege am Nebentisch „Bleib du mal schön sitzen!“

Fragen:

Wie wichtig ist es bei männlichen Kollegen, dass sie in Sachen „Schönheit“ bestehen? Warum hat die gehbehinderte Kollegin in seinen Augen von vornherein keine Chance?

Bei jeder Art von Benachteiligung macht es einen Unterschied, ob ein Mann oder eine Frau betroffen ist! Frauen sind häufig von Mehrfachdiskriminierung betroffen.

Wo hilft das Gesetz?

Ziel dieses Gesetzes ist es, Beschäftigte **vor Diskriminierung und Benachteiligung zu schützen** und den Schutz vor Benachteiligung speziell am Arbeitsplatz zu verbessern. Das Gesetz verbietet ausdrücklich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, also „sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt“.

Das Gesetz gilt für alle Menschen im Arbeitskontext. Dazu zählen u.a.:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- sich in Berufsausbildung Befindende (Auszubildende, PraktikantInnen)
- Arbeitnehmer(innen)ähnliche Personen (Heimarbeitende und die ihnen Gleichgestellten).

Das Diskriminierungsverbot gilt nicht nur für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder die Vorgesetzten, sondern auch für Arbeitskolleginnen und -kollegen untereinander sowie gegenüber Dritten, z.B. Kunden,...

Beispiel 3:

Frau Neuer (47 Jahre, Lerneinschränkung) ist Servicekraft in einem Kaffee. Sie ist sehr stolz, dass sie eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden hat und hat auch meistens Spaß beim Servieren. Manchmal erlebt sie aber sehr aufdringliche Gäste, z.B. wurde sie schon an den Po gefasst oder um ihre Hüfte.

Welche Formen von Benachteiligung will das AGG verhindern?

Diskriminierung aufgrund von:

- (A) Unmittelbarer Benachteiligung^{2*},
- (B) mittelbarer Benachteiligung^{3*},
- (C) Belästigung^{4*},
- (D) Sexueller Belästigung^{5*},
- (E) Anweisung zur Benachteiligung^{6*}

einer Kollegin oder eines Kollegen wegen der o.a. Merkmale, also u.a. wegen einer Behinderung oder der Geschlechtszugehörigkeit. Bei vielen Menschen gibt es mehrere Gründe für eine Benachteiligung. Zum Beispiel bei Frauen, die lesbisch oder alt sind, eine Behinderung haben oder Migrantinnen sind.

Beispiel (A):

„Frau Özer, Sie können sich leider nicht auf die Stelle am Empfang bewerben. Das mit Ihrem Kopftuch... das macht vor den Kunden keinen guten Eindruck.“

Beispiel (B):

Frau Anders beschwert sich bei ihrer Chefin: „Jetzt findet die Mitarbeiter-Fortbildung wieder in diesem Raum statt! Sie wissen, dass ich aufgrund meiner Allergie dann nicht teilnehmen kann.“ Die Chefin antwortet: „Da kann ich nichts dran machen. Vielleicht reißen Sie sich mal zusammen? Ohne die Fortbildung kann ich Sie auch diesmal nicht befördern.“

Beispiel (C):

Eine junge Kollegin hört immer wieder Dinge wie „das ist unser Küken“, „das kannst du ja noch nicht wissen“, „Kindermund tut Wahrheit kund“. Sie fühlt sich häufig gedemütigt und nicht ernst genommen.

Beispiel (D):

Junge Frau beim Vorstellungsgespräch als Arzthelferin. Der Arzt schaut nicht in ihre Bewerbungsunterlagen, er schaut sie mit einem unangenehmen Lächeln immer wieder von oben bis unten an und sagt schließlich: „Frau Gomez, oder darf ich Maria sagen? Sie passen gut in unser Team: hübsches Gesicht, schöne Figur... Sie könnten ruhig noch etwas mehr Schminke tragen.“

Beispiel (E):

Szene im Personalbüro: Herr Dolomiti bekommt seine Bewerbung für die Versetzung in den Kundendienst zurück mit der Begründung „Der Chef sagte mir, ich soll Ihre Bewerbung nicht berücksichtigen, solange Sie äußerlich so „offensichtlich schwul“ auftreten. Vielleicht zeigen Sie mal etwas guten Willen und ändern Ihren Kleidungsstil?“

Eine **sexuelle Belästigung** ist eine Benachteiligung, die ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer betreffenden Person verletzt wird. Mögliche belästigende Handlungen sind z.B. unerwünschte Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen. Dabei wird häufig ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen.

Beispiel:

Eine junge Frau mit Lernbehinderung freut sich, dass sie einen Praktikumsplatz in einer Gärtnerei bekommen hat. Sie hockt vor einem Beet und pflanzt eine Blume um. Der Anleiter hockt sich hinter sie, fasst um ihre Hüfte und sagt „Komm Olga, ich zeige dir einen Handgriff, wie es einfacher geht“. Sie findet seine Nähe unangenehm und mag nicht, wie er über ihren Arm streift. Sie sagt aber nichts: er hat ihr ja nichts getan, wollte nur helfen...

Beispiel:

Frau Lorenz sitzt im Rollstuhl und arbeitet in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Nach Feierabend wartet sie an der Bahnhaltestelle, genießt die Sonne in ihrem Gesicht und winkt ihrem Kollegen entgegen, der ebenfalls zur Haltestelle kommt. Sie sprechen kurz, dann holt er ein Bild aus seiner Tasche und hält es ihr hin. Das Bild zeigt ein Frauengesicht beim Oralsex. Er grinst und sagt: „Guck mal, das hat eine Freundin im Rollstuhl schon mal bei mir gemacht“

Wie kann der Arbeitgeber helfen?

Auf Arbeitgeberseite müssen geeignete und erforderliche Maßnahmen ergriffen werden, um Benachteiligungen zu verhindern und zu beseitigen.

Das bedeutet: Liegen ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen vor, hat die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter **ein Beschwerderecht (§ 13 AGG*7)**.

Der Arbeitgeber muss dann gegen die Beschäftigten, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreifen.

Beispiel:

Eine Bürokauffrau erhält seit geraumer Zeit von Kolleginnen und Kollegen immer wieder Rundmails mit „unterhaltsamen“ Inhalten. Mit zunehmendem Unbehagen stellt sie fest, dass die Inhalte immer unangenehmer und anzüglicher werden. Nachdem sie etliche Mails gelöscht und für sich festgestellt hat, dass sie bereits beim Erblicken des Absenders Bauchschmerzen bekommt, entscheidet sie: „Hier ist für mich Schluss! Ich spreche jetzt darüber mit einer Person, der ich vertraue!“

Betriebliche Hilfen können angeboten werden von

- *der Mitarbeitervertretung*
- *dem Betriebs- und Personalrat*
- *den betrieblichen Sozialdiensten*
- *(unter Umständen) den Betriebskrankenkassen/ Betriebsärzten*
- *der Schwerbehindertenvertrauensperson*
- *den Gleichstellungsbeauftragten*
- *den direkten Vorgesetzten*

Fragen:

An wen können Sie sich wenden? Gibt es KollegInnen, denen Sie vertrauen?

Besprechen Sie das lieber mit privaten Vertrauenspersonen? Kennen Sie andere Hilfsmöglichkeiten?

1* Chronische Erkrankungen können auch unter das AGG fallen.

2* Definition „Unmittelbare Benachteiligung“ § 3 Abs. 1 AGG: 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.

3* Definition „Mittelbare Benachteiligung“ § 3 Abs. 2 AGG: 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.

4* Definition „Belästigung“ § 3 Abs. 3 AGG: 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.

5* Definition „Sexuelle Belästigung“ § 3 Abs. 4 AGG: 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.

6* Definition „Anweisung zur Benachteiligung“ § 3 Abs. 5 AGG: 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.

7* § 13 AGG: 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.



Beratung, Unterstützung, Informationen

Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, sich an folgende Einrichtungen/ Institutionen in Bielefeld zu wenden:

Gleichstellungsstelle
der Stadt Bielefeld
Niederwall 25, 33602 Bielefeld

Telefon-Nummer:

0521-51 20 18

Fax-Nummer:

0521-51 20 02

E-Mail:

frauenbuero@bielefeld.de

Frauennotruf Bielefeld e.V.
Jöllenbecker Str. 57, 33613 Bielefeld

Telefon-Nummer:

0521-12 42 48

Fax-Nummer:

0521-17 64 78

E-Mail:

beratung@frauennotruf-bielefeld.de

Polizei Bielefeld: Kommissariat
für Prävention und Opferschutz
Markgrafenstr. 7, 33602 Bielefeld

Telefon-Nummer:

0521-58 37 25 50

Fax-Nummer:

0521-94 97 38 7

E-Mail:

kpo.bielefeld@polizei.nrw.de

Weitere Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), z.B. den gesamten Gesetzestext als Broschüre, erhalten Sie bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Glinkastraße 24, 10117 Berlin; www.antidiskriminierungsstelle.de

