

INFOBLATT BETRIEBLICHE ANTIDISKRIMINIERUNG

Netzwerkverbund IQ „Fit für internationales Personal – KMU in Thüringen stärken“



Am Arbeitsplatz begegnen sich Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Eigenschaften und Perspektiven. Diese Vielfalt kann eine große Stärke sein, aber auch unbewusste Annahmen und Bewertungen mit sich bringen. Das **Diversity-Rad** zeigt die Dimensionen dieser Vielfalt. Besonders Merkmale der „Inneren Dimension“ prägen, wie Menschen wahrgenommen werden.



Stereotype & Vorurteile können zu Diskriminierung führen.

Die Begriffe „Stereotyp“, „Vorurteil“ und „Diskriminierung“ werden im Alltag häufig im Zusammenhang oder sogar synonym verwendet. Fachlich bezeichnen sie jedoch unterschiedliche, aber eng miteinander verbundene Komponenten im Umgang mit Menschen oder Gruppen.

Stereotype sind verallgemeinerte Zuschreibungen über vermeintlich typische Eigenschaften oder Verhaltensweisen einer Gruppe. Sie bilden „gedankliche Schubladen“ und betreffen vor allem die *kognitive Ebene* (Denken).

Vorurteile beschreiben darauf bezogene Bewertungen und Gefühle gegenüber Personen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit und gehören zur *affektiven Ebene* (Fühlen).

Wenn diese negativen Einstellungen in benachteiligendes Verhalten übergehen, spricht man von **Diskriminierung**. Sie bildet die *Verhaltens-ebene* (Handeln).



Diskriminierung kann für betroffene Personen weitreichende Konsequenzen haben.



Sie führt häufig zu erhöhtem Stress und einem starken Anpassungsdruck, der die Arbeitsleistung beeinträchtigen und Fehler begünstigen kann. Langfristig können gesundheitliche Probleme entstehen. Zudem wirkt sich Diskriminierung negativ auf das Zugehörigkeitsgefühl aus und schwächt das Vertrauen in das Arbeitsumfeld.

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** schafft den rechtlichen Rahmen für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und verpflichtet Arbeitgebende zur Gleichbehandlung aller Beschäftigten.

Weiteres zum AGG
auf der nächsten Seite

Was ist das AGG und wen schützt es?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) regelt die Gleichbehandlung von Arbeitnehmenden im Berufsleben. Es schützt alle Menschen in Deutschland davor, benachteiligt zu werden und verpflichtet Arbeitgebende zur Gleichbehandlung.

Kernaussage:

Arbeitgebende dürfen einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, nicht ungleich behandeln.

Bei Verstößen gegen das AGG drohen strenge Rechtsfolgen.

Das AGG schützt Personen im Arbeitsleben vor Benachteiligung aufgrund bestimmter gesetzlich definierter persönlicher Merkmale.



Und was gilt als diskriminierendes Verhalten?

Direkt	Indirekt	Belästigung	Sexuelle Belästigung	Anweisung zur Diskriminierung
Eine Person in einer vergleichbaren Situation wird schlechter behandelt.	Eine neutrale Vorschrift bewirkt eine Diskriminierung.	Unerwünschtes Verhalten, das die Würde der Person verletzt und ein feindliches Umfeld schafft.	Die Belästigung hat eine sexuelle Ausrichtung und verletzt die Würde der betreffenden Person.	Eine Anweisung zur Diskriminierung ist bereits eine Diskriminierung.

Pflichten der Arbeitgebenden

-  **Stellenausschreibungen** müssen **merkmals-neutral** und diskriminierungsfrei sein
-  Etablierung geeigneter Maßnahmen, um Diskriminierungen **vorzubeugen**
-  **Informationspflicht** gegenüber allen Beschäftigten über Rechte und Schutz nach dem AGG
-  Einrichtung einer **innerbetrieblichen Beschwerdestelle**
-  **Sanktionierung bei Verstößen** durch geeignete arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z.B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung

Rechte der Arbeitnehmenden

-  **Beschwerderecht** bei den zuständigen Stellen des Betriebs oder der Dienststelle
-  **Recht auf Schadensersatz und Entschädigungsansprüche** bei Verstößen
-  **Leistungsverweigerungsrecht** im Fall einer Belästigung, wenn keine oder ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen werden
-  Keine Benachteiligung im Rahmen des „**Viktimisierungsverbots**“, wenn Rechte aus dem AGG in Anspruch genommen werden

Die in diesem Infoblatt bereitgestellten Informationen dienen ausschließlich allgemeinen Informationszwecken und ersetzen keine professionelle Beratung. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Inhalte. Empfehlungen und Anregungen bitte an: IQ „Fit für internationales Personal – KMU in Thüringen stärken“, Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH, Wallstr. 18, 99084 Erfurt, T 0361 511500-239, fip.koordination@ibs-thueringen.de

Stand: Juli 2026

Weitere Informationen zum Projektverbund IQ „Fit für internationales Personal – KMU in Thüringen stärken“ und alle Infoblätter in digitalem Format mit aktivierten Links



www.iq-thueringen.de/unternehmen

Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung

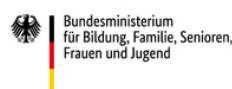
Gefördert durch:



Administriert durch:



In Kooperation mit:



Kofinanziert durch:

