



Allgemeines
GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ



LERNBLÄTTER ZUM AGG

Wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)
Diakonie Deutschland
Verband der Diözesen Deutschlands (VDD)
Deutscher Caritasverband





Allgemeines GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

IMPRESSUM

Projektverantwortung

Detlev Fey, Dr. Martin Fuhrmann

Unter Mitarbeit von

Simone Gerstner und Olaf Rehren

Weitere Mitwirkung

Hermann Baumeister, Dr. Götz Klostermann, Birgit Adamek

Wissenschaftliche Begleitung

Prof. Dr. jur. Dr. jur. habil. Gerrick v. Hoyningen-Huene

Dank an

Vinzenzkrankenhaus Hannover gGmbH,
Lange-Feld-Straße 31, 30559 Hannover
Diakonie-Krankenhaus Annastift gGmbH,
Anna-von-Borries-Straße 1-7, 30625 Hannover

Gestaltung

Kreaktor GmbH, Hannover
www.kreaktor.de



Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)
Diakonie Deutschland
Verband der Diözesen Deutschlands (VDD)
Deutscher Caritasverband



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vorgesetztenfunktion

INHALT | LERNBLÄTTER ZUM AGG



Basismodul für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vorgesetztenfunktion	4
--	---



K 1 Das AGG und seine Ziele	4
K 2 Formen der Benachteiligung	6
K 3 Verhalten bei Benachteiligung	8
K 4 Zulässige Ausnahmen	10



Aufbaumodul für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vorgesetztenfunktion	12
---	----

Einleitung	12
K 5 Stellenausschreibungen und Bewerbungen	13
K 6 Information, Schulungen und Beschwerdestelle	16
K 7 Maßnahmen bei Diskriminierungen	18

Test und Zertifikat – Informationen	19
-------------------------------------	----

Testfragen zum Basismodul – Kapitel 1 bis 4	20
---	----

Testfragen zum Aufbaumodul – Kapitel 5 bis 7	22
--	----

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	24
---	----

Zertifikat

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	29
----------------------------------	----

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vorgesetztenfunktion	30
--	----



Jeder Mensch ist einzigartig und damit anders, keine Frage. Dass man Menschen wegen ihrer Unterschiede zu anderen nicht benachteiligen darf, bestimmt im Arbeitsleben insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG, das im August 2006 in Kraft getreten ist.

Das AGG wendet sich auch an alle Dienstgebenden und Mitarbeitenden der evangelischen und der katholischen Kirche, ob in den Kirchengemeinden, der Kirchenverwaltung, bei der Caritas oder in der Diakonie. Ziel des AGG ist es, dass niemand benachteiligt wird, nur weil er „anders“ ist.

DIE ACHT GESCHÜTZTEN MERKMALE

Durch das AGG will der Gesetzgeber Benachteiligungen im Arbeitsleben verhindern oder – wenn sie dennoch eintreten – beseitigen bzw. bestrafen. Allerdings verbietet das AGG nicht generell die unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten. Unzulässig ist allein die Benachteiligung wegen eines im AGG genannten Merkmals.

Die durch das AGG geschützten Merkmale sind:

- Rasse oder
- ethnische Herkunft,
- Behinderung,
- Geschlecht,
- Alter,
- Religion oder
- Weltanschauung,
- sexuelle Identität.

Das AGG schützt nur vor Benachteiligungen wegen dieser acht Merkmale. Benachteiligungen wegen anderer Merkmale unterliegen nicht dem AGG. Das bedeutet aber nicht, dass solche Benachteiligungen automatisch zulässig sind. Nur dürfen sie nicht am Maßstab des AGG gemessen werden.

Übrigens können am Arbeitsplatz nicht nur Kolleginnen oder Kollegen sowie Vorgesetzte, sondern auch Dritte benachteiligt werden, z. B. Handwerker, Lieferanten, Kirchengemeinemitglieder oder Patientinnen und Patienten! Auch deren Behandlung muss der Dienstgeber im Blick behalten.

RASSE ODER ETHNISCHE HERKUNFT (ETHNIE)

Welche Hautfarbe ein Mensch hat, darf im Arbeitsleben keine Rolle spielen. Auch Benachteiligungen aufgrund der Abstammung oder wegen einer anderen Muttersprache werden nicht akzeptiert. Es ist verboten, Menschen schlechter zu behandeln, weil sie aufgrund ihrer Herkunft als fremd wahrgenommen werden.

Das AGG versteht unter einer Ethnie eine abgrenzbare Gruppe von Menschen, die sich durch gemeinsame objektive Merkmale von anderen Gruppen unterscheidet.

Die Merkmale einer solchen Gruppe können sein:

- gemeinsame Sprache,
- gemeinsame Geschichte,
- gemeinsame Religion,
- gemeinsame Bräuche,
- gemeinsame Herkunft,
- gemeinsame Kultur,
- gemeinsames Erscheinungsbild.

MERKE



Eine Benachteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Kolleginnen und Kollegen wegen Eigenschaften, die vom AGG als geschützte Merkmale bezeichnet werden, ist nicht nur unfair, sondern gesetzlich verboten. Ein Verstoß kann arbeitsrechtliche Konsequenzen – bis hin zur Kündigung – nach sich ziehen!



RASSE ODER ETHNISCHE HERKUNFT

FALLBEISPIEL 1.1

Eine Raumpflegerin in einem Kirchenkreisamt weigert sich, mit einer polnischen Kollegin zusammenzuarbeiten, weil sie schlechte Erfahrungen mit „Polen“ gemacht hat.

Das ist eine unzulässige Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft.





GESCHLECHT

Frauen und Männer haben die gleichen Rechte – auch am Arbeitsplatz. Darum müssen z. B. Stellen grundsätzlich für Frauen und Männer ausgeschrieben werden. Frauen und Männer haben in der gleichen Position bei gleicher Arbeitszeit und Leistung Anspruch auf gleiches Entgelt. Es versteht sich von selbst, dass es am Arbeitsplatz keine sexuelle Belästigung etwa durch unerwünschten Körperkontakt oder durch anzügliche Bemerkungen geben darf.

RELIGION ODER WELTANSCHAUUNG

Wir leben in einem freien Land, in dem jeder Mensch seine Religion frei wählen und ausüben darf. Ob katholisch oder evangelisch, muslimisch oder jüdisch – der Glaube ist zunächst einmal Privatsache und durch das AGG geschützt.

Religion beantwortet grundlegende Fragen des Menschen nach dem „Woher“ und dem „Wohin“ sowie nach dem Sinn des Lebens. Sie richtet sich an eine jenseitige Macht, mit der der Gläubige durch Gebet, Meditation oder religiöse Übung in Kontakt tritt. Demgegenüber erklären Weltanschauungen die Welt, ohne dabei auf Gott, das Jenseits oder überirdische Kräfte zu verweisen.

i Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst gelten bezüglich unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion Besonderheiten, auf die in Kapitel 4 noch näher einzugehen ist.

BEHINDERUNG

Das AGG schützt vor Benachteiligung aufgrund von Behinderung. Behindert sind Menschen, die über einen längeren Zeitraum hinweg unter körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen leiden. Eine Behinderung kann auch vorliegen, ohne dass ein Mensch einen Schwerbehindertenausweis besitzt.

Auch chronische Erkrankungen können eine Behinderung sein.

Eine Behinderung im Sinne des AGG liegt in der Regel vor, wenn

- eine gesundheitliche Beeinträchtigung länger als sechs Monate andauert und
- diese gesundheitliche Beeinträchtigung für das Lebensalter untypisch ist und
- dadurch die Teilnahme am Arbeitsleben beeinträchtigt ist.

i Behinderungen sind z. B. Sprachstörungen, eine starke Sehschwäche oder ein fehlendes Bein. Keine Behinderungen, sondern Krankheiten sind dagegen z. B. Migräne, Alkoholsucht oder ein Beinbruch.

ALTER

Ob jung oder alt – im Arbeitsleben muss grundsätzlich Chancengleichheit herrschen. Das Gesetz schützt nicht nur ältere Beschäftigte, auch jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen nicht benachteiligt werden.

SEXUELLE IDENTITÄT

Das AGG schützt auch vor einer Benachteiligung aufgrund der sexuellen Identität. Damit sind die verschiedenen Formen der sexuellen Ausrichtung wie Heterosexualität, Homosexualität und Bisexualität gemeint.

Niemand darf wegen seiner sexuellen Identität im Rechtsleben benachteiligt werden. Dies gilt auch für Arbeitsverhältnisse, und zwar nicht nur zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden, sondern auch im Kollegenkreis. Auch unerwünschte Witze oder andere Anzüglichkeiten sollten daher vermieden werden.

ZUSAMMENFASSUNG

Das AGG regelt, dass Beschäftigte nicht aufgrund

- *ihrer Rasse oder ihrer ethnischen Herkunft,*
- *ihres Geschlechts,*
- *ihrer Religion oder ihrer Weltanschauung,*
- *ihrer Behinderung,*
- *ihres Alters oder*
- *ihrer sexuellen Identität*

benachteiligt werden dürfen. Das gilt auch und gerade für den täglichen Umgang miteinander am Arbeitsplatz. Achten Sie also auf korrektes Verhalten bei sich und bei anderen. Treten Sie Diskriminierungen aktiv entgegen und setzen Sie in Ihrem Umfeld Zeichen für Toleranz und Nächstenliebe.



Im ersten Kapitel haben Sie Merkmale kennengelernt, aufgrund derer Beschäftigte nach dem AGG vor Benachteiligungen geschützt sind. Doch was genau ist eine Benachteiligung im Sinne des AGG? Welche verschiedenen Formen gibt es? Das erfahren Sie in diesem Kapitel.

WAS IST EINE BENACHTEILIGUNG?



Eine Benachteiligung ist eine Schlechterbehandlung eines Menschen wegen eines oder mehrerer der acht durch das AGG geschützten Merkmale. Im Arbeitsalltag kann eine Benachteiligung unterschiedlich ausfallen: Abfällige Bemerkungen über die Behinderung eines Mitarbeiters, ungleiche berufliche Chancen für Mitarbeiterinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen oder das Ausgrenzen eines dunkelhäutigen Mitarbeitenden in der Mittagspause sind nur einige Beispiele für die Vielfalt von Benachteiligungen, denen Menschen ausgesetzt sein können.

Diskriminierung im Arbeitsalltag kann offensichtlich sein. Manchmal geschieht sie auch im Verborgenen oder unbewusst.

Das AGG unterscheidet folgende Formen der Benachteiligung:

- unmittelbare Benachteiligung,
- mittelbare Benachteiligung,
- Belästigung,
- sexuelle Belästigung,
- die Anweisung zur Benachteiligung.

UNMITTELBARE BENACHTEILIGUNG

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der acht Merkmale des AGG eine schlechtere Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt oder erfahren würde.

So ist auch eine ungünstigere Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Die Benachteiligung kann durch

- zielgerichtetes Handeln oder
- durch Unterlassung einer gebotenen Handlung erfolgen.

MITTELBARE BENACHTEILIGUNG



Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Maßnahme oder eine Regelung, die scheinbar neutral ist, Angehörige einer Gruppe in besonderer Weise benachteiligen kann, ohne dass es hierfür einen sachlichen Grund gibt.

Bei einer mittelbaren Benachteiligung wird meistens nicht eine einzelne Person diskriminiert, sondern eine Personengruppe.



BELÄSTIGUNG

Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die die Würde eines Menschen verletzt oder verletzen kann.

Eine Belästigung nach dem AGG liegt vor, wenn im Arbeitsumfeld

- Einschüchterungen,
- Anfeindungen,
- Erniedrigungen,
- Entwürdigungen oder
- Beleidigungen

auftreten. Regelmäßig ist ein Verhalten von gewisser Dauer erforderlich. Einmalige Handlungen („Fehlritte“) stellen grundsätzlich keine Belästigung dar, sind aber dennoch unangemessen. Auch Mobbing ist eine Form der Belästigung.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Eine besondere Form der Belästigung ist die sexuelle Belästigung. Darunter versteht man jedes sexuell motivierte Verhalten, das die Intimsphäre eines Menschen verletzt oder verletzen kann.

Beispiele:

- unerwünschte sexuelle Handlungen sowie Aufforderungen dazu,
- unerwünschte sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts (z. B. obszöne Äußerungen),
- unerwünschte E-Mails mit pornographischen Darstellungen.



Anders als die beschriebene regelmäßige Belästigung setzt die sexuelle Belästigung kein wiederholtes Verhalten voraus. Ein einmaliger Verstoß reicht aus.

UNZULÄSSIGE ANWEISUNG ZUR BENACHTEILIGUNG

Das AGG enthält auch das Verbot benachteiligender Anweisungen. Eine solche liegt z. B. dann vor, wenn der Dienstgeber eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter auffordert, bestimmte Personen zu benachteiligen. Ob die angewiesene Person die Benachteiligung tatsächlich ausführt, ist unerheblich.

BELÄSTIGUNG

FALLBEISPIEL 2.1

Junge Verwaltungsmitarbeiter in einem Ordinariat schicken dem älteren Kollegen A. seit Monaten immer wieder Mails zu Themen wie „Seniorentanz“ oder „Hörgeräte“. In Pausengesprächen machen sie in seiner Anwesenheit Witze über „Leistungsabbau im Alter“. Kollege A. wird wiederholt vermeintlich scherzhaft gefragt, ob er sich schon einen Platz im Pflegeheim gesichert habe.

Das Verhalten der Kollegen stellt eine Belästigung aufgrund des Alters dar.



SEXUELLE BELÄSTIGUNG

FALLBEISPIEL 2.2

Ein Mitarbeiter tritt an eine Kollegin mit den Worten heran: „Na, Süße, wie wäre es denn mit uns? Stell dich nicht so an!“ Und als sie seine Annäherungen zurückweist, sagt er: „Du hältst dich wohl für was Besseres. Kein Wunder, dass du keine Männer abkriegst.“

Der Kollege verhält sich unzulässig, es liegt eine sexuelle Belästigung vor.



ZUSAMMENFASSUNG

Das AGG unterscheidet folgende Formen der Benachteiligung:

- die unmittelbare Benachteiligung,
- die mittelbare Benachteiligung,
- die Belästigung und
- die sexuelle Belästigung.

Im Übrigen gilt auch eine Anweisung oder Aufforderung eines Dritten zu einer Benachteiligung als eine Benachteiligung im Sinne des AGG.



Sie wissen jetzt, was eine Benachteiligung nach dem AGG ist, und können sie im Arbeitsalltag erkennen und vermeiden. Was können Sie nun tun, wenn Sie Opfer einer Benachteiligung werden? Welche Rechte stehen Ihnen zu? Wo können Sie Ihre Rechte geltend machen? Diese Fragen werden im folgenden Kapitel beantwortet.

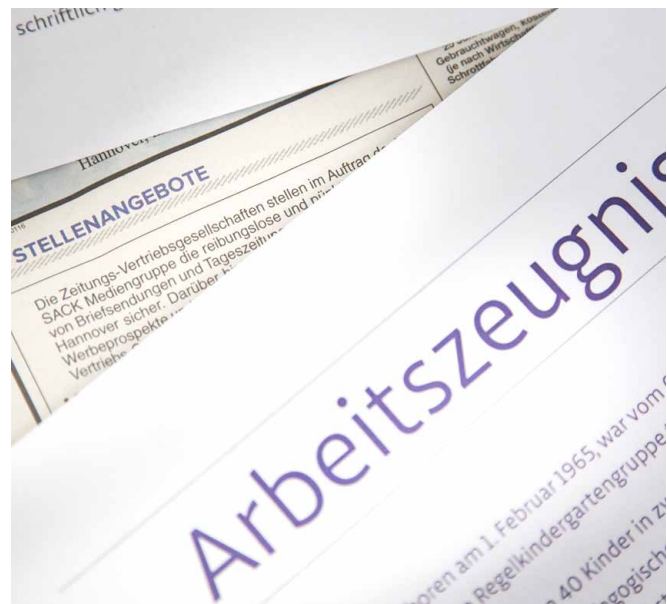
FOLGEN EINER BENACHTEILIGUNG

Fühlen Sie sich am Arbeitsplatz zu Unrecht benachteiligt, sollten Sie zunächst überlegen, ob ein persönliches Gespräch mit Ihrer bzw. Ihrem Vorgesetzten oder den betreffenden Kolleginnen und Kollegen sinnvoll ist. Oft sind sich Menschen ihres diskriminierenden Handelns nicht bewusst und müssen erst auf ihr falsches Verhalten aufmerksam gemacht werden, um dieses zu ändern. Wenn das persönliche Gespräch nicht zum Ziel führt, hat die benachteiligte Person Rechte, um sich gegen eine Benachteiligung nach dem AGG zur Wehr zu setzen.

RECHTSFOLGEN EINER BENACHTEILIGUNG

Das AGG sieht bei Benachteiligungen Rechtsfolgen zur Abschreckung und zum Schutz der Betroffenen vor:

- Bestimmungen in Vereinbarungen, z. B. in Arbeitsverträgen oder Dienstvereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind unwirksam.
- Eine ungerechtfertigte Benachteiligung durch den Dienstgeber oder durch seine Beschäftigten stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar.





RECHTE DER MITARBEITENDEN

Beschwerderecht

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich benachteiligt fühlen, können sich bei der zuständigen Stelle (Beschwerdestelle) beschweren. Welche Stelle für die Entgegennahme von Beschwerden zuständig ist, entscheidet der Dienstgeber. Die Beschwerdestelle muss die Beschwerde inhaltlich prüfen und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person – schriftlich oder mündlich – mitteilen.

Wer sich nicht an die Beschwerdestelle richten möchte, kann sich auch an die Mitarbeitervertretung seiner Einrichtung wenden, die sich für eine Vermeidung oder Beseitigung der Benachteiligung einzusetzen hat. Ansprechpersonen bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder sexueller Belästigung sind die Gleichstellungsreferate und Gleichstellungsbeauftragten der Landeskirchen und der Diakonie. (Kontaktadressen unter www.ekd.de/chancengerechtigkeit/kontaktadressen.html)

Schließlich stehen als externe Stellen auch sog. Antidiskriminierungsverbände bzw. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beratend zur Verfügung.

Leistungsverweigerungsrecht

Bei Belästigungen und bei sexuellen Belästigungen besteht für die Betroffenen ein Leistungsverweigerungsrecht. Diese haben also das Recht, die Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen. Dies gilt allerdings nur, wenn der Dienstgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen ergreift, um die Belästigung oder sexuelle Belästigung zu unterbinden. Es ist empfehlenswert, sich vor einer Leistungsverweigerung beraten zu lassen, z. B. durch die Mitarbeitervertretung.

Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche

Ein Verstoß gegen das AGG kann auch zu Ansprüchen auf Schadensersatz und Entschädigung führen. Für Vermögensschäden (wie entgangenes Gehalt) ist Schadensersatz, für den Ausgleich anderer Nachteile, die keine Vermögensschäden darstellen, Entschädigung („Schmerzensgeld“) zu leisten.

Die Ansprüche sind spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis der Benachteiligung schriftlich gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. Der Anspruch auf Schmerzensgeld ist zudem innerhalb von drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung einzuklagen.

Maßregelungsverbot

Nehmen Beschäftigte ihre Rechte nach dem AGG in Anspruch oder weigern sie sich, eine Anweisung auszuführen, die gegen das AGG verstößt, dürfen sie deswegen nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für Personen, die diese Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeugen aussagen.

BEWEISERLEICHTERUNG

Wer Ansprüche nach dem AGG gerichtlich geltend machen will, muss vor Gericht Indizien, d. h. konkrete Anhaltspunkte, vorbringen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Indizien können sich z. B. aus Zeugnisaussagen oder Dokumenten (Stellenanzeigen, Statistiken, Urkunden usw.) ergeben. Behauptungen „ins Blaue hinein“ oder persönliche Einschätzungen reichen nicht aus. Trägt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Indizien vor, die eine verbotene Benachteiligung vermuten lassen, muss der Dienstgeber beweisen, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen des AGG vorliegt.

ZUSAMMENFASSUNG

Fühlt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sich wegen eines im AGG genannten Merkmals benachteiligt, hat sie oder er folgende Möglichkeiten, sich dagegen zur Wehr zu setzen:

- *das Beschwerderecht und/oder*
- *das Leistungsverweigerungsrecht.*

Unter bestimmten Voraussetzungen kann sie oder er auch Schadensersatz und Schmerzensgeld fordern. Hier gilt es, die kurzgesetzten Fristen einzuhalten. Geht ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin gegen den Dienstgeber gerichtlich vor, besteht eine Beweiserleichterung. Das bedeutet, dass der Dienstgeber die Indizien, die eine Benachteiligung vermuten lassen, entkräften muss.



Aus den vorherigen Kapiteln wissen Sie, welche acht Merkmale durch das AGG geschützt sind, welche Formen der Benachteiligung es gibt und wie man sich bei einer solchen Benachteiligung korrekt verhält. Im folgenden Kapitel

erfahren Sie, dass Ungleichbehandlungen unter bestimmten Voraussetzungen durchaus zulässig sein können. Denn nicht jede Ungleichbehandlung ist automatisch eine ungerechtfertigte Benachteiligung im Sinne des AGG.

WANN SIND AUSNAHMEN ZULÄSSIG?

Warum sind Männer durch Frauenparkplätze auf dem Einrichtungsgelände nicht diskriminiert? Weshalb stellen spezielle Pausenregelungen für Behinderte in der Einrichtung keine Benachteiligung nicht behinderter Menschen dar? Wieso dürfen kirchliche Einrichtungen die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Konfession als Voraussetzung für eine Einstellung fordern?

Der Gesetzgeber hat erkannt, dass eine „zwangsweise“ Gleichbehandlung nicht nur unmöglich, sondern auch nicht sinnvoll ist. Darum gelten Benachteiligungsverbote nicht absolut. Es gibt Situationen im Arbeitsleben, in denen Ungleichbehandlungen erlaubt oder sogar erwünscht sind.

Das AGG nennt vier Fallgruppen, bei denen eine unterschiedliche Behandlung ausnahmsweise zulässig ist:

1. unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen,
2. unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung,
3. unterschiedliche Behandlung wegen des Alters,
4. unterschiedliche Behandlung zur Förderung benachteiligter Gruppen (positive Maßnahmen).

UNTERSCHIEDLICHE BEHANDLUNG WEGEN BERUFLICHER ANFORDERUNGEN

Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund eines der acht geschützten Merkmale ist zulässig, wenn das Nichtvorliegen des Merkmals eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.

Eine Anforderung ist dann wesentlich, wenn sie das jeweilige Berufsbild prägt. Sie ist entscheidend, wenn die Tätigkeit ohne sie nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden kann.



BERUFLICHE ANFORDERUNG

FALLBEISPIEL 4.1

Eine Behinderteneinrichtung sucht einen Busfahrer, der Rollstuhlfahrern auch in den Bus helfen muss.

Hier ist es zulässig, einen körperlich behinderten Bewerber, der diese Hilfestellung nicht leisten kann, von der Tätigkeit auszuschließen.



UNTERSCHIEDLICHE BEHANDLUNG WEGEN DER RELIGION ODER WELTANSCHAUUNG

Eine unterschiedliche Behandlung ist auch aufgrund der Religionszugehörigkeit durch Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen zulässig, wenn eine bestimmte Religionszugehörigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Die evangelische Kirche und ihre Diakonie können daher grundsätzlich Bewerberinnen und Bewerber des eigenen Bekenntnisses bei der Einstellung bevorzugen, um das kirchliche Profil bei jeder Tätigkeit für andere sichtbar zu machen.

Weiterhin können kirchliche und diakonische Dienstgeber nach dem AGG ein aufrichtiges und loyales Verhalten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlangen. Dies schließt natürlich nicht aus, dass einzelne Aspekte oder Äußerungen der Kirche auch kritisch gesehen werden dürfen. Den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der Kirche oder ein kirchenfeindliches Verhalten (z. B. Aufruf zum Kirchenaustritt im Internet) müssen die kirchlichen Dienstgeber dagegen nicht akzeptieren.



UNTERSCHIEDLICHE BEHANDLUNG WEGEN DES ALTERS

Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist zulässig, wenn sie angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Möglich sind danach z. B. arbeits- und tarifvertragliche Regelungen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des Anspruchs auf Regelaltersrente vorsehen, d. h. zum 65. Lebensjahr.

UNTERSCHIEDLICHE BEHANDLUNG ZUR FÖRDERUNG BENACHTEILIGTER GRUPPEN (POSITIVE MASSNAHMEN)

Zulässig sind sog. positive Maßnahmen zur Förderung bisher benachteiligter Mitarbeitergruppen. Das AGG ermöglicht sowohl Maßnahmen zur Behebung bestehender Nachteile als auch präventive Maßnahmen zur Vermeidung künftiger Nachteile. In jedem Fall müssen die Maßnahmen aber geeignet und angemessen sein.



FÖRDERUNG BENACHTEILIGTER GRUPPEN

Bei der Besetzung einer freien Stelle in einem Diakonie-Krankenhaus wird einem behinderten Bewerber gegenüber einem nicht behinderten Bewerber bei gleicher Eignung der Vorzug gegeben.

Dies ist nach dem AGG zulässig, wenn der Anteil behinderter Menschen in der Dienststelle, z. B. durch eine Integrationsvereinbarung, erhöht werden soll.



ZUSAMMENFASSUNG

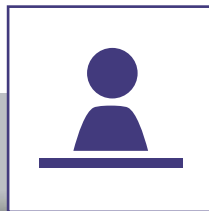
Wie fast überall im Leben bestätigen auch beim AGG Ausnahmen die Regel. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen, der Religion bzw. Weltanschauung oder des Alters zulässig. Außerdem können Maßnahmen getroffen werden, mit denen bestehende Nachteile abgebaut werden sollen.

AUFBAUMODUL

FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN VORGESETZTENFUNKTION

In den Kapiteln 1 bis 4 haben Sie gelernt, wie das AGG den Arbeitsalltag von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berührt. Sie als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vertreten gegenüber Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Dienstgeber. Daher haben Sie neben den bisher vorgestellten Regelungen weitere Vorgaben zu beachten. Die nun folgenden Kapitel 5 bis 7 sind speziell auf Ihre Belange zugeschnitten und geben Ihnen Handlungsanleitungen für ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Ihren Mitarbeitenden im Sinne des AGG.

Aus Vereinfachungsgründen sprechen wir Sie in diesem Kapitel nur als Vorgesetzte an – bitte haben Sie dafür Verständnis, es erleichtert auch hier die Lesbarkeit.





Das AGG schützt nicht nur aktuell beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Benachteiligungen, sondern auch Stellenbewerberinnen und -bewerber. Vorgesetzte haben die Bestimmungen des Gesetzes daher bereits bei Stellenausschreibungen und im Bewerbungsverfahren zu beachten.

Das folgende Kapitel zeigt Ihnen, wie Sie Stellenausschreibungen korrekt gestalten können und was Sie im Personalauswahlverfahren bedenken müssen.

STELLENAUSSCHREIBUNG

Das AGG verbietet jede benachteiligende Form der Stellenausschreibung. Es ist darauf zu achten, keine Formulierungen zu verwenden, die in Zusammenhang mit einem Merkmal des AGG gebracht werden können. Formulierungen in Stellenausschreibungen sollen deshalb grundsätzlich

- geschlechtsneutral und
- ohne Altersbeschränkung sein.

Vermeiden Sie regelmäßig

- die Angabe eines bestimmten Lebensalters („Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter zwischen 35 und 45 Jahren gesucht“),
- die Formulierungen „Deutsch als Muttersprache“, „deutschstämmig“, „Muttersprachler/-in“ oder „akzentfreies Deutsch“ (bei besonderen Gründen sind Ausnahmen möglich) und
- die Angabe einer fest definierten Berufserfahrung („mit mindestens 5-jähriger Berufserfahrung“). Unverfänglich ist die Formulierung „einschlägige Berufserfahrung“.

Vermeiden Sie auch doppeldeutige Formulierungen, wie etwa

- „junge dynamische Führungskraft“,
- „eine gute körperliche Verfassung“,
- „Berufseinsteiger/-in“.

Auf die Bitte um Übersendung von „Bewerbungsunterlagen nebst Foto“ sollte vorsorglich verzichtet werden. Fotos könnten z. B. Indiz für eine Benachteiligung wegen einer sichtbaren Behinderung bzw. wegen der ethnischen Herkunft sein. Vorzuziehen sind Formulierungen wie „Bitte schicken Sie uns Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen“ oder „Über Ihre Bewerbung freuen wir uns“. Sendet der Bewerber seine Bewerbungsunterlagen aber unaufgefordert mit Foto zu, muss das Bild nicht vernichtet werden. Denn Informationen, die der Dienstgeber ungefragt erhält, lassen nicht auf eine Benachteiligung schließen.

PERSONALAUSWAHLVERFAHREN

Auch bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern ist das AGG zu berücksichtigen. Diese dürfen nicht wegen eines der geschützten Merkmale benachteiligt werden. Hier die wichtigsten organisatorischen Regeln:

- Auf Dienstgeberseite sollten aus Beweisgründen mindestens zwei Personen an Bewerbungsgesprächen teilnehmen.
- Ein Standardfragebogen dient der Objektivität und der Klarheit. Er sollte auf einem klaren Anforderungsprofil (Stellenbeschreibung und persönliche Anforderungen) aufbauen. Das ermöglicht eine sachliche Entscheidung. Um in einem Streitfall möglichst viele Argumente für eine korrekte Auswahl zu haben, empfiehlt es sich, auch „weiche“ Faktoren wie Teamfähigkeit, Kommunikationsvermögen etc. in das Anforderungsprofil aufzunehmen. →



MERKE

Ob der Dienstgeber die Ausschreibung selbst vornimmt oder aber Dritte hierfür einsetzt (z. B. eine Personalberatungsfirma, eine Anzeigenagentur oder die Bundesagentur für Arbeit), ist unerheblich. Verstöße gegen das AGG durch Dritte werden grundsätzlich dem Auftraggeber zugerechnet.



- Interne Stellungnahmen im Rahmen des Bewerbungsprozesses sollten sich möglichst eng an dem erstellten Anforderungsprofil und dessen Merkmalen orientieren.
- Die wichtigsten Gründe für die Auswahl/Ablehnung sollten zumindest stichpunktartig dokumentiert werden und die Dokumentation sollte bis zum Ablauf der Ausschlussfristen (vgl. Kapitel 3), mindestens fünf Monate, aufbewahrt werden.
- Bei der ersten Sichtung der Bewerbungen bleibt es weiterhin zulässig, aufgrund des Erscheinungsbildes (Vollständigkeit, Ordentlichkeit) der Bewerbungsunterlagen bereits eine Vorauswahl zu treffen.

MERKE



Fragen Sie nur das, was Sie für die Auswahlentscheidung wirklich wissen müssen. Reden Sie weniger, lassen Sie reden.

AUSWAHLKRITERIEN UND ZULÄSSIGKEIT VON FRAGEN

Die acht geschützten Merkmale des AGG dürfen als Ausschlusskriterien nur verwendet werden, wenn das Gesetz dies zulässt (vgl. Kapitel 4). So darf z. B. der kirchliche Dienstgeber seine Beschäftigten nach der Religionszugehörigkeit auswählen. Das gilt auch für Tätigkeiten außerhalb des Verkündigungsdienstes, da gelebte Religion in der Dienstgemeinschaft für andere sichtbar werden soll.

Zulässige Auswahlkriterien sind **objektive** Faktoren wie

- fachliche Qualifikation,
- Ausbildung,
- Zeugnisse/Noten oder
- beruflicher Werdegang

sowie „**weiche**“ Faktoren wie etwa

- Ausstrahlung,
- Auftreten (offen, freundlich, verbindlich etc.),
- Teamfähigkeit,
- Umgang mit Menschen,
- Kommunikationsvermögen,
- soziale Kompetenz,
- Durchsetzungsvermögen.

Mit diesen zulässigen Kriterien korrespondieren auch die **zulässigen Fragen**.

Weiterhin sind Nachfragen zu folgenden Punkten erlaubt:

- Fremdsprachenkenntnisse,
- Auslandsaufenthalte,
- besondere Fähigkeiten und Kenntnisse (z. B. EDV-Kenntnisse),
- Bereitschaft zu Dienstreisen,
- im kirchlichen Dienst: nach der Religionszugehörigkeit,
- Aufenthalts-/Arbeiterlaubnis.

Folgende Fragen im Bewerbungsverfahren sind **unzulässig bzw. problematisch**, weil sie eine Benachteiligung vermuten lassen:

- nach einer Schwangerschaft,
- nach ethnischer Herkunft,
- nach sexueller Identität.

MERKE



Ist der Arbeitsvertrag unterzeichnet, bestehen weitergehende Fragemöglichkeiten. Dies gilt im Hinblick auf sämtliche Sozialdaten, die für das Arbeitsverhältnis relevant sein können. Nach der Einstellung darf auch die Frage nach einer Schwerbehinderung oder die Frage nach einer Schwangerschaft gestellt werden, um die Schutzbestimmungen des Sozialgesetzbuches (SGB) IX bzw. des Mutterschutzgesetzes einhalten zu können.



Die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. nach einer Gleichstellung ist regelmäßig nur zulässig, wenn der Dienstgeber nachweislich die Einstellung von schwerbehinderten Menschen besonders fördern will (z. B. auf Grundlage einer Integrationsvereinbarung).

Die Frage nach einer Behinderung ist zudem zulässig, wenn das Fehlen einer Behinderung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung der Tätigkeit ist (vgl. Kapitel 4).

GESTALTUNG VON ABSAGEN

Bei Absagen besteht grundsätzlich keine Begründungspflicht. Daher sollten Absagen neutral und wertungsfrei gehalten werden, um bei einer abgelehnten Bewerbung keine Anhaltspunkte für eine vermeintliche Benachteiligung der abgelehnten Person zu bieten. Bei mündlichen Absagen sowie bei telefonischen Nachfragen von abgelehnten Bewerberinnen und Bewerbern ist besondere Sorgfalt geboten.

Eine Begründungspflicht besteht gegenüber abgelehnten schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern ausnahmsweise dann, wenn diese ihre Schwerbehinderteneigenschaft in der Bewerbung offengelegt haben, der Dienstgeber seine gesetzliche Pflicht zur Beschäftigung nicht erfüllt oder in der Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung besteht und diese mit der Entscheidung nicht einverstanden ist. In der Regel sind daher Schwerbehinderte bei der Mitteilung der Absage nicht anders als sonstige Bewerberinnen und Bewerber zu behandeln.

„4-Punkte-Fahrplan“:

- Stelle melden (Agentur für Arbeit), wenn geeignet,
- Info an Schwerbehindertenvertretung,
- ggf. Bewerber/-in einladen,
- richtig absagen.

RECHTSFOLGEN

Wer im Rahmen von Ausschreibung und Auswahl gegen das AGG verstößt, muss die benachteiligte Bewerberin bzw. den benachteiligten Bewerber nicht einstellen. Allerdings macht sich der Dienstgeber schadensersatz- bzw. entschädigungspflichtig (vgl. Kapitel 3). Das AGG sieht für ungerechtfertigt benachteiligte Bewerberinnen und Bewerber bei Nichteinstellung einen Entschädigungsanspruch von bis zu drei Brutto-Monatsgehältern vor, wenn die Bewerberinnen und Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wären.



ZUSAMMENFASSUNG

Nicht erst im Berufsalltag, sondern schon bei der Anbahnung von Arbeitsverhältnissen soll das AGG potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Diskriminierung schützen. Dienstgeber und Vorgesetzte müssen sich daher bereits bei der Stellenausschreibung und im anschließenden Personalauswahlverfahren korrekt verhalten. Dazu zählen unter anderem die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung, eine möglichst objektive Auswahl in Frage kommender Bewerberinnen und Bewerber sowie die Dokumentation der relevanten Vorgänge und Entscheidungen. Viele Fragen sind weiterhin in Bewerbungsgesprächen erlaubt, aber erhöhte Sorgfalt und Umsicht sind geboten – sonst droht die Gefahr von Schadensersatz- bzw. Entschädigungszahlungen.



Der Dienstgeber hat nach dem AGG die Verpflichtung, vorbeugende Maßnahmen zum Schutz gegen Benachteiligungen im Arbeitsalltag zu treffen und damit Diskriminierungen entgegenzuwirken. Dies gilt auch für den Betriebsausflug, die Adventsfeier oder den Aufenthalt in der Kantine und Ähnliches.

INFORMATION DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Auch das beste Gesetz bringt keinen Nutzen, wenn niemand von seiner Existenz weiß. Daher sind Dienstgeber verpflichtet, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über

- das AGG,
- die Beschwerdestelle sowie
- die Klagefristen beim Arbeitsgericht zu informieren.

Um ihrer Informationspflicht nachzukommen, stehen der Dienststelle dabei verschiedene Wege offen:

- öffentlicher Aushang,
- Einstellen ins Intranet,
- E-Mail-Versand an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Aushändigung als Text an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.





SCHULUNG DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Die Schulung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf das AGG gehört zu den wichtigsten vorbeugenden Maßnahmen. Hiermit kann der Dienstgeber sicherstellen, dass das AGG in der Dienststelle wahrgenommen und beachtet wird. Eine solche Schulung stellen diese Lernblätter dar.

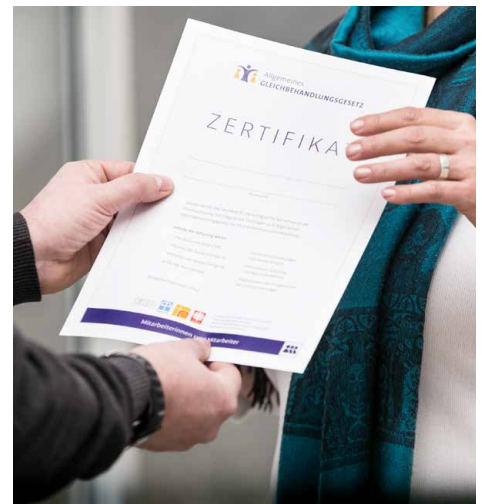
Wenn der Dienstgeber nachweisen kann (z. B. durch entsprechende Zertifikate, die der Personalakte beizufügen sind), dass er geschult hat, ist er grundsätzlich von Haftung frei. Es bleibt die Pflicht, von Zeit zu Zeit zu prüfen, ob die geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich auch richtig verhalten.

Der Dienstgeber haftet aber, wenn die Benachteiligung durch eine beschäftigte Person begangen wird, die keine Information bzw. Schulung erhalten hat. Die Schulung befreit auch dann nicht von der Haftung, wenn der Dienstgeber selbst oder eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter mit Personalverantwortung eine beschäftigte Person benachteiligt oder belästigt, denn das Verschulden dieser Personen muss sich der Dienstgeber grundsätzlich zurechnen lassen. Umso wichtiger ist die Schulung der Vorgesetzten!

Sie als Vorgesetzte müssen im Bereich des AGG aus diesem Grund besonders fit sein, um die Ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorbeugend zu informieren und ihnen im Einzelfall beratend zur Seite zu stehen. Bilden Sie sich regelmäßig zum Thema fort und holen Sie sich bei Fragen fachkundigen Rat!

EINRICHTUNG EINER BESCHWERDESTELLE

Der Dienstgeber hat eine Beschwerdestelle einzurichten (vgl. Kapitel 3). Es können auch einrichtungsübergreifende Beschwerdestellen eingerichtet werden. Versäumt der Dienstgeber die Einrichtung einer Beschwerdestelle, muss die oder der unmittelbare Vorgesetzte der betroffenen Person den Dienstgeber danach fragen. Richtet sich die Beschwerde gegen ein vermeintlich benachteiligendes Verhalten der oder des unmittelbaren Vorgesetzten, ist sie an die oder den nächsthöhere/-n gemeinsame/-n Vorgesetzte/-n zu richten.



ZUSAMMENFASSUNG

Der Dienstgeber kann seiner Informationspflicht zum AGG in unterschiedlicher Form nachkommen. Als Vorgesetzte/-r sollten Sie darauf achten, dass Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult sind. Dabei unterstützen Sie diese Lernblätter. Bei der Vorbeugung und Beseitigung von Benachteiligungen spielt die Beschwerdestelle eine wichtige Rolle.



Ihr Dienstgeber und Sie als Vorgesetzte/-r sind nicht nur verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die einer Benachteiligung nach dem AGG vorbeugen sollen. Sie müssen sich im Fall der Fälle korrekt verhalten und wirkungsvolle Maßnahmen zur Beseitigung einer bereits erfolgten Benachteiligung ergreifen. Diskriminierungen gegen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen nicht „hausgemacht“ sein.

Der Dienstgeber ist auch verantwortlich dafür, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Benachteiligungen durch Dritte zu schützen, also durch Externe, die nicht in Ihrer Einrichtung beschäftigt sind. Lernen Sie in diesem Kapitel, welche Maßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen ergriffen werden können.

MERKE



Benachteiligungen, die von Vorgesetzten ausgehen, sind vom Dienstgeber aufgrund der Vorbildfunktion besonders kritisch zu würdigen. Hier reichen Ermahnungen nur bei ganz geringen Verstößen aus.

MASSNAHMEN BEI INNERDIENSTLICHER BENACHTEILIGUNG DURCH MITARBEITENDE

Verstoßen Beschäftigte gegen das AGG, so hat der Dienstgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Mittel zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen. Bei Verdacht eines Verstoßes gegen das AGG ist ein Personalgespräch zu führen.

Je nach Schwere des Vergehens und Grad des Verschuldens kommen dann folgende arbeitsrechtliche Maßnahmen in Betracht:

- Ermahnung (bei geringen Verstößen),
- Abmahnung,
- Umsetzung,
- Versetzung,
- Kündigung.

Gehen Sie Benachteiligungsvorwürfen innerhalb der Dienststelle deshalb unverzüglich auf den Grund! Lassen Sie sich die Sachlage schildern und suchen Sie den Dialog mit allen Betroffenen! Im Falle einer Diskriminierung muss schnelle Abhilfe erfolgen. Nichtstun ist Führungsschwäche, aber vor allem ein Verstoß gegen das AGG.

MASSNAHMEN BEI BENACHTEILIGUNG DURCH DRITTE

Benachteiligungen können nicht nur durch die eigenen Beschäftigten erfolgen, sondern auch durch Außenstehende, die nicht in der Einrichtung beschäftigt sind. Als Dritte kommen z. B. in Betracht:

- Lieferanten, Handwerker, freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Patienten oder Klienten,
- Ehrenamtliche,
- Kirchengemeindeglieder.

FALLBEISPIEL 7.1



MASSNAHMEN BEI BENACHTEILIGUNG DURCH DRITTE

Die Erzieherin im evangelischen Kindergarten wird von einigen Eltern wegen ihrer ethnischen Herkunft schikaniert.

Der Dienstgeber muss diese Eltern auf ihr Verhalten ansprechen und auf sie einwirken, diese Benachteiligung in Zukunft zu unterlassen. Wenn das Gespräch keinen Erfolg hat, sind weitergehende Maßnahmen, ggf. bis hin zu einem Hausverbot für die Eltern, zu ergreifen.



ZUSAMMENFASSUNG

Ungerechtfertigte Benachteiligungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – sei es durch andere Mitarbeitende oder durch Externe – sind keinesfalls zu dulden. Wegsehen gilt nicht und kann zu rechtlichen Konsequenzen führen. Deshalb ist aktiv auf die Beseitigung von Benachteiligungen hinzuwirken!



TESTFRAGEN Bitte arbeiten Sie die Testfragen auf den folgenden Seiten der Reihe nach durch.

Die Fragen auf Seite 20–21 richten sich sowohl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vorgesetztenfunktion.

Die Fragen auf Seite 22–23 sind nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vorgesetztenfunktion relevant.

ZERTIFIKAT Bei Fragen zu den Inhalten dieser Lernblätter wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten. Nach Durcharbeitung der Lernblätter füllen Sie bitte das Zertifikat (letzte Seite in diesem Dokument) zum Verbleib in Ihrer Personalakte aus.





Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter UND für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vorgesetztenfunktion.
Kreuzen Sie die richtigen Antworten an!



- 1 | Eine Bewerberin für die Leitung eines kirchlichen Erholungsheimes wird nicht eingestellt. Der Grund wird darin gesehen, dass sie zwei schulpflichtige Kinder hat und keinen hundertprozentigen Einsatz am Arbeitsplatz bringen könne. Den Zuschlag bekommt ein männlicher Mitbewerber. Dessen familiäre Situation spielte im Bewerbungsgespräch keine Rolle.

KAPITEL 1

Liegt hier eine Benachteiligung vor? Welche Antwort ist richtig?

1. Beruf und Familie sind nun einmal schwer miteinander zu vereinbaren. Die Entscheidung des Dienstgebers ist verständlich und richtig.
2. Es liegt ein Verstoß gegen das AGG vor. Dies ist eine Benachteiligung wegen des Geschlechts, da die familiäre Situation nur bei weiblichen Bewerbern eine Rolle spielte.
3. Die Entscheidung ist in Ordnung, weil sie die Belange der Familie berücksichtigt.

- 2 | In einem Altenpflegeheim der Caritas ist die Stelle einer Wohnbereichsleitung neu zu besetzen. Die Geschäftsführung beschließt, wegen interner Querelen die Stelle mit einem/einer externen Mitarbeiter/-in neu zu besetzen. Der langjährige stellvertretende Wohnbereichsleiter, der sich Hoffnungen auf einen beruflichen Aufstieg macht, fühlt sich benachteiligt.

KAPITEL 1

Liegt hier eine Benachteiligung im Sinne des AGG vor?

1. Ja
2. Nein

- 3 | Ein diakonisches Krankenhaus hat einen Betriebskindergarten. Da die Nachfrage das Angebot an Plätzen bei weitem übersteigt, beschließt die Krankenhausleitung, dass Kinder von Vollzeitbeschäftigten bevorzugt einen Platz erhalten sollen. 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

KAPITEL 2

Was trifft zu? Hinweis: Mehrere Antworten sind richtig.

1. Hier liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor.
2. Hier liegt eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts vor.
3. Es liegt überhaupt keine Benachteiligung vor, weil kein Merkmal des AGG berührt ist. Teilzeitbeschäftigte werden durch das AGG nicht geschützt.
3. Durch die Bevorzugung der Vollzeitbeschäftigten bei der Vergabe der Plätze sind Frauen besonders benachteiligt, weil sie 90 Prozent der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten bilden.



4 | Frau K., Erzieherin im Kindergarten, äußert sich abfällig über eine Kollegin, die zu den Sinti und Roma gehört. Sie sagt: „Zigeuner haben hier nichts verloren!“ Frau B., Leiterin des Kindergartens, bekommt den Vorfall mit und unternimmt nichts.

Liegt hier eine Diskriminierung vor?

KAPITEL 2

- 1. Ja
- 2. Nein

Hat sich die Leiterin des Kindergartens, Frau B., korrekt verhalten?

KAPITEL 2

- 1. Ja
- 2. Nein

5 | In einem evangelischen Kindergarten in einem sozialen Brennpunkt mit hohem Ausländeranteil beschließt der Träger, eine vakante Stelle mit einem/einer sehr gut deutsch sprechenden Erzieher/-in zu besetzen. Konzept des Dienstgebers ist es, bei den Kindern das Erlernen der deutschen Sprache gerade in Vorbereitung auf ihre Einschulung zu fördern. Eine aus der Ukraine stammende Erzieherin, die sich auf diese Stelle bewirbt, erhält aufgrund ihres Akzentes und ihrer Probleme mit der deutschen Grammatik eine Ablehnung.

Durfte der Erzieherin eine Absage aufgrund ihres Akzentes und ihrer grammatikalischen Probleme erteilt werden?

KAPITEL 2

- 1. Ja
- 2. Nein

6 | Ein Bewerber für eine Erzieherstelle in einer kirchlichen Einrichtung sagt im Vorstellungsgespräch: „Persönlich bin ich Atheist, habe aber nichts gegen die Kirche. Als Erzieher kann ich daher allemal tätig sein.“

Was trifft zu?

KAPITEL 4

- 1. Wenn der Bewerber fachlich geeignet ist, muss er zunächst in die engere Wahl kommen.
- 2. Der Dienstgeber kann die Bewerbung wegen fehlender Religionszugehörigkeit ablehnen.
- 3. Es genügt, wenn die Ehefrau des Bewerbers Kirchenmitglied ist. So hat er eine kirchliche Orientierung.

- 1 | Die zweite Antwort ist richtig.
- 2 | „Nein“ ist richtig; „Ja“ ist leider falsch. (Die Entscheidung der Geschäftsführung steht in keinem Zusammenhang mit einem der acht Merkmale des AGG.)
- 3 | Die zweite und die vierte Antwort sind richtig.
- 4 | „Ja“ ist bei der ersten Frage richtig. (Die Bemerkung von Frau K. ist abwertend. Die Volksgruppe der Sinti und Roma ist eine Ethnie, weil ihre Mitglieder sich durch die gemeinsame Geschichte und Kultur zusammengehörig fühlen.)
- 5 | „Nein“ ist bei der zweiten Frage richtig. (Die Leiterin hat die Pflicht, einzugreifen.)
- 6 | „Ja“ ist richtig; „Nein“ ist leider falsch. (Es liegt keine mittelbare Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft vor. Die Förderung des Spracherwerbs stellt einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung dar.)
- 9 | Die zweite Antwort ist richtig.



Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vorgesetztenfunktion. Kreuzen Sie die richtigen Antworten an!



- 7** | Für Ihr kirchliches Hilfswerk benötigen Sie eine Kraft für die Telefonzentrale und fordern in der Stellenausschreibung als Sprache des Bewerbers bzw. der Bewerberin „Hochdeutsch“.

KAPITEL 5

Dürfen Sie eine Bewerberin wegen ihres Akzents, der auf eine ausländische Herkunft deutet, ablehnen?

- 1. Ja, denn Sie haben in der Ausschreibung eben gerade kein Deutsch mit Akzent verlangt.
- 2. Nein, denn es darf keine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft erfolgen. Es genügt, wenn die Sprache in der Telefonzentrale von jedem Gesprächspartner leicht verstanden werden kann.
- 3. Ablehnen dürfen Sie die Bewerberin nur dann, wenn der Akzent unsympathisch oder unangenehm klingt. Schließlich ist die Telefonzentrale die „Visitenkarte“ Ihrer Einrichtung.

- 8** | Ein Stellenbewerber ist erbost, weil er nicht zum Zuge gekommen ist. Entsprechend gelaunt ruft er die Personalverwaltung in der Diözese an und fragt nach den Gründen. Der zuständige Sachbearbeiter ist nicht anwesend. Die Vertretung plaudert recht locker mit dem abgelehnten Bewerber und teilt ihm u. a. mit, dass man für die Stelle in der Familienberatung letztlich doch lieber eine Frau gewählt habe, die überdies über die besseren Zeugnisse und die größere Berufserfahrung verfüge.

KAPITEL 5

Welche Einschätzung ist richtig?

- 1. Kein Problem: Die Antwort am Telefon wurde erstens nicht von der zuständigen Person gegeben, zweitens wird der Bewerber eine mögliche Diskriminierung gar nicht beweisen können.
- 2. Hier liegt eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vor. Der Bewerber muss aufgrund der Beweiserleichterung lediglich Indizien vorbringen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Ein Indiz für die Benachteiligung ergibt sich aus der Auskunft der Vertretung. Es reicht aus, wenn ein einziges Merkmal betroffen ist: Trotz Rechtmäßigkeit einer Auswahlentscheidung im Übrigen liegt eine unzulässige Benachteiligung vor.
- 3. Es liegt eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vor; das ist gar nicht bestreitbar. Aber die bessere Qualifikation und Berufserfahrung „heilen“ die Benachteiligung.



9 | Krankenschwester A. wird vom Oberarzt T., ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, wiederholt bedrängt und mit sexuell anzüglichen Bemerkungen konfrontiert. Die Kollegin Z. ist zufällig Zeugin dieses Verhaltens. A. beschwert sich mündlich bei der Beschwerdestelle. Z. bezeugt diese Aussage schriftlich gegenüber der Beschwerdestelle. Es passiert wochenlang nichts. Die Belästigungen gehen weiter.

KAPITEL 7

Bitte kreuzen Sie die richtigen Aussagen an.

- 1. A. kann der Arbeit fernbleiben und bekommt ihr Gehalt weiterbezahlt.
- 2. Zeugin Z. darf in eine andere Abteilung versetzt werden, weil sie gegen T. ausgesagt hat.
- 3. Die Beschwerdestelle muss die Vorkommnisse untersuchen und der Beschwerdeführerin eine Antwort geben.
- 4. Um ihre Rechte aus dem AGG geltend zu machen, muss A. auch die Mitarbeitervertretung informieren.
- 5. A. hätte ihre Beschwerde schriftlich vortragen müssen.
- 6. A. hat Anspruch auf Entschädigung („Schmerzensgeld“).
- 7. A. kann auch noch nach acht Monaten Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung („Schmerzensgeld“) gegen den Dienstgeber geltend machen.



HABEN SIE ALLES RICHTIG BEANTWORTET?

9 | Die erste, dritte und sechste Antwort sind richtig.
8 | Die zweite Antwort ist richtig.
7 | Die zweite Antwort ist richtig.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)



ABSCHNITT 1

ALLGEMEINER TEIL

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

ABSCHNITT 2

SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN VOR BENACHTEILIGUNG

Unterabschnitt 1 | Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.



(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2 | Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.
- (3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.
- (4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.
- (5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen.

Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3 | Rechte der Beschäftigten

§ 13 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.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

§ 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.
- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.
- (6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

- (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstößende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.
- (2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.
- (3) § 22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4 | Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

- (1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.
- (2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

- (1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)



2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht, sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

ABSCHNITT 3

SCHUTZ VOR BENACHTEILIGUNG IM ZIVILRECHTSVERKEHR

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder

2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,

2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,

3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,

4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21 Ansprüche

(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligte verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligte die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligte nicht berufen.

(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

ABSCHNITT 4

RECHTSSCHUTZ

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

ABSCHNITT 5

SONDERREGELUNGEN FÜR ÖFFENTLICH-RECHTLICHE DIENSTVERHÄLTNISSE

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,

2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,

3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

ABSCHNITT 6

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.



§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer RichterIn oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28 Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30 Beirat

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

ABSCHNITT 7

SCHLUSSVORSCHRIFTEN

§ 31 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§ 32 Schlussbestimmung

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§ 33 Übergangsbestimmungen

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

(5) Bei Versicherungsverhältnissen, die vor dem 21. Dezember 2012 begründet werden, ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts im Falle des § 19 Absatz 1 Nummer 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen.



Allgemeines GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Ja, auf den ersten Blick eine scheinbar trockene Materie, auf den zweiten aber ein spannendes Thema. Sicher haben Sie mit dem Zertifikat auch die Verhaltensweisen, die im AGG geregelt sind, verinnerlicht.





Allgemeines
GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

ZERTIFIKAT

Vorname und Nachname

Datum und Unterschrift

erhält hiermit das Zertifikat für die erfolgreiche Teilnahme an der Lernblattschulung mit integrierten Testfragen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Inhalte der Schulung waren:

- das AGG und seine Ziele,
- Formen der Benachteiligung,
- Verhalten bei Benachteiligung,
- zulässige Ausnahmen,
- Stellenausschreibungen und Bewerbungen,
- Information, Schulung und Beschwerdestelle,
- Maßnahmen des Vorgesetzten bei Diskriminierungen.

(Ausgabe Dezember 2016)



Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)
Diakonie Deutschland
Verband der Diözesen Deutschlands (VDD)
Deutscher Caritasverband

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter





ZERTIFIKAT

Vorname und Nachname

Datum und Unterschrift

erhält hiermit das Zertifikat für die erfolgreiche Teilnahme an der Lernblattschulung mit integrierten Testfragen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vorgesetztenfunktion.

Inhalte der Schulung waren:

- das AGG und seine Ziele,
- Formen der Benachteiligung,
- Verhalten bei Benachteiligung,
- zulässige Ausnahmen,
- Stellenausschreibungen und Bewerbungen,
- Information, Schulung und Beschwerdestelle,
- Maßnahmen des Vorgesetzten bei Diskriminierungen.

(Ausgabe Dezember 2016)



Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)
Diakonie Deutschland
Verband der Diözesen Deutschlands (VDD)
Deutscher Caritasverband

