



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Handlungserfordernisse für
kirchliche Arbeitgeber



1. Allgemeines, Überblick über das AGG
2. Benachteiligung und Belästigung
3. Sondersituationen Alter, Kündigungsschutz und betriebliche Altersversorgung
4. Rechtsschutz
5. Arbeitgeberpflichten
6. Empfehlungen und Tipps
7. Betriebsrat und Gewerkschaft



- Umsetzung europäischer Richtlinien*
- Betroffene Bereiche:
 - Arbeitsrecht
 - Zivilrecht
 - Beamtenrecht
 - Sozialrecht



*2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG, 2004/113EG



- **Verhinderung /Beseitigung von**
 - Benachteiligungen aufgrund von
 - Rasse
 - ethischer Herkunft
 - Geschlecht (Achtung: § 611 a BGB)
 - Religion
 - Weltanschauung
 - Behinderung nach § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX
 - ohne Rücksicht auf Behinderungsgrad, jedoch nicht Krankheit
 - jeden Alters
 - sexueller Identität
- **Benachteiligungen sind grundsätzlich unzulässig, es gibt jedoch Rechtfertigungsgründe**



- **Anwendungsbereich**
 - Arbeitnehmer/innen
 - auch: Bewerber/innen, Ausgeschiedene
 - auch: Geschäftsführer/innen, Vorstände (jedoch nur Zugang zur Erwerbstätigkeit, beruflicher Aufstieg)
 - auch: „Leitende Angestellte“
 - Auszubildende
 - Arbeitnehmerähnliche
 - auch: in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte und Rehabilitanden
 - Bewerber/innen
 - Subjektiv ernsthafte Bewerbung, objektive Eignung



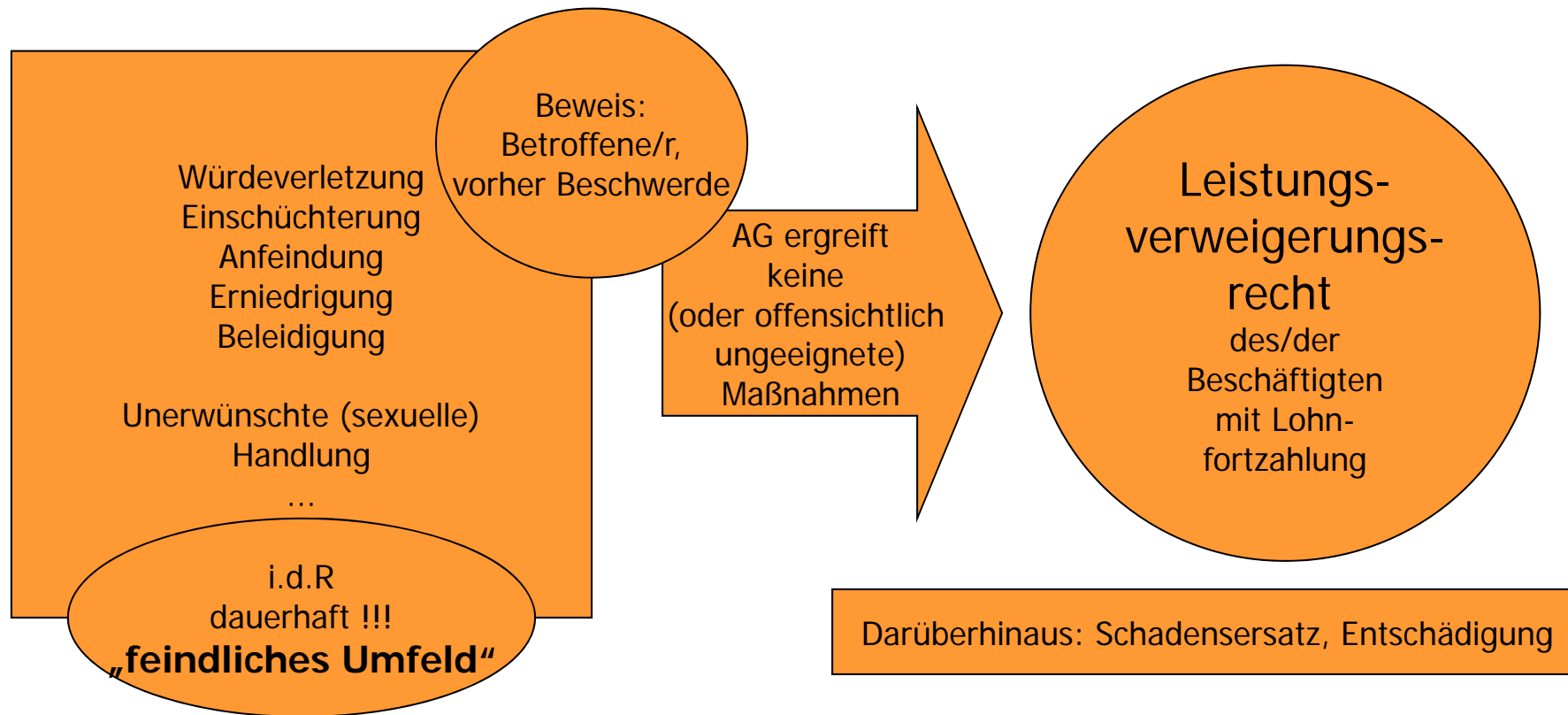
- Benachteiligungen können sich beziehen auf
 - Arbeitsbedingungen (auch Einstellung, Auswahl)
 - beruflichen Aufstieg
 - Arbeitsentgelt
 - Entlassung
 - Dienstvereinbarungen
 - Tarifregelungen
 - Berufsausbildung, Weiterbildung
 - Sozialschutz
 - ...



- **Unmittelbar:**
 - Andersbehandlung (ungünstiger) als vergleichbare (auch imaginäre) Person
- **Mittelbar:**
 - Dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bewirken tatsächlich eine Benachteiligung (z.B. weil sie auf verschiedene Gruppen unterschiedlich wirken)
 - „Klassiker“: Teilzeitbeschäftigte Frauen, Bekleidungs Vorschriften



Besondere Form der Benachteiligung





- **Positive Maßnahmen („umgekehrte Diskriminierung“)**
 - Durch geeignete, angemessene Maßnahmen sollten bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden
 - Beispiel: Betriebliches Frauenförderprogramm, jedoch nicht starre „Frauenförderquoten“
- **Wegen beruflicher Anforderungen**
 - Der Grund für die unterschiedliche Behandlung liegt in der Art der Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung begründet und ist **eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung.**
 - Beispiel: männlicher Bewerber als Herrenmodenmodel



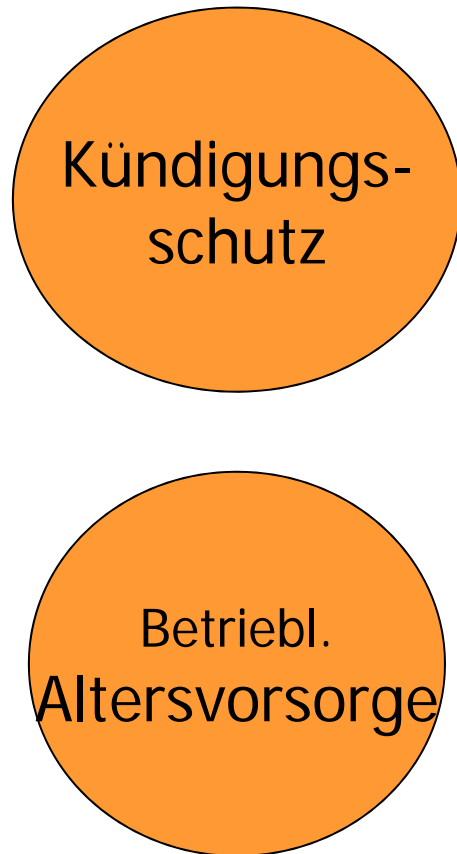
- „Unterschiedliche Behandlung ist auch zulässig, wenn Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des **Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft** (...) im Hinblick auf ihr **Selbstbestimmungsrecht** oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“
 - Beispiel: Ehelosigkeit von kath. Pfarrern
- Religionsgemeinschaften können loyales, aufrichtiges Verhalten von (sämtlichen) Beschäftigten fordern.



- Unterschiedliche Behandlung wegen Alters ist auch möglich, wenn sie
 - objektiv und
 - angemessen und
 - durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

danach z.B. möglich:

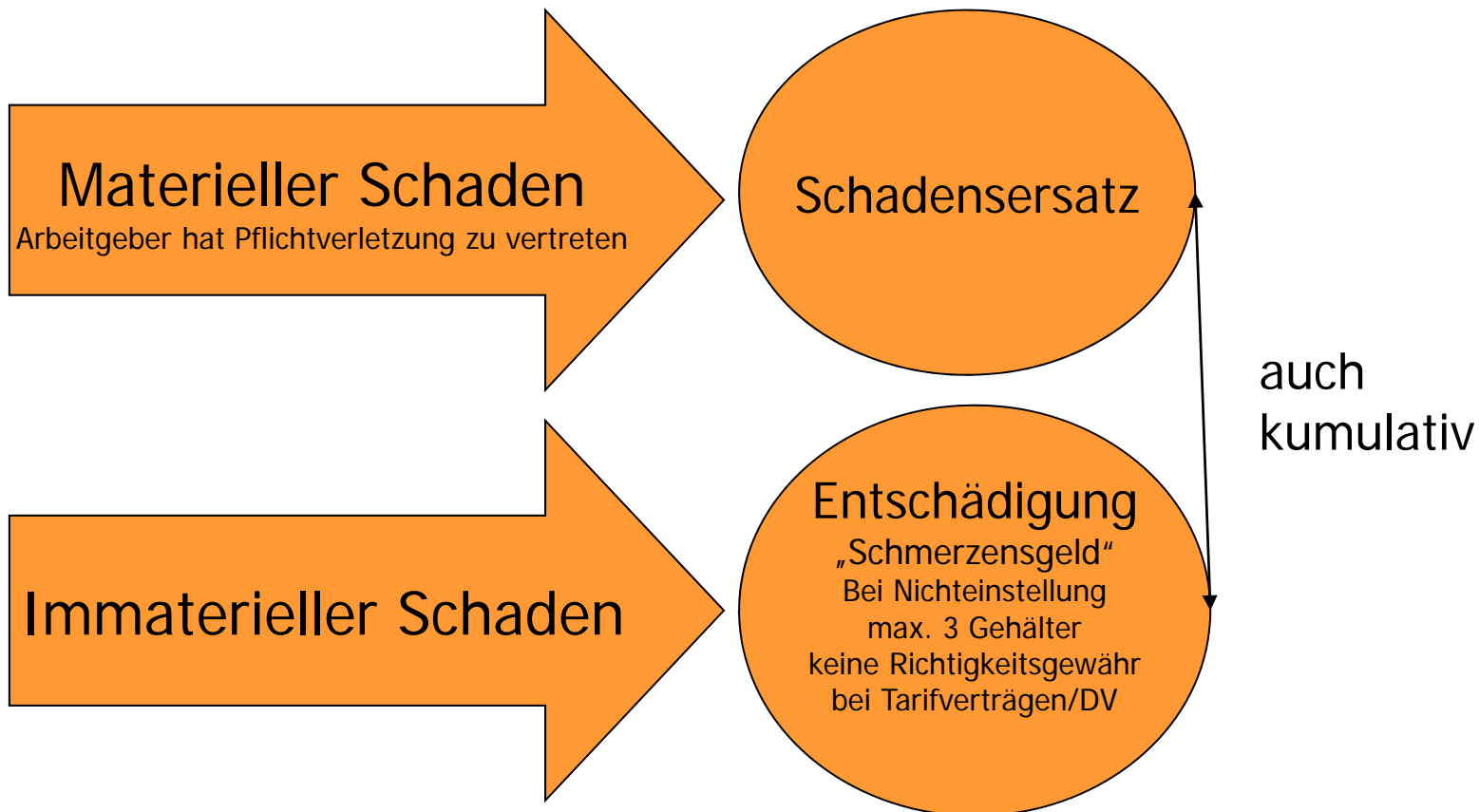
- Besondere Regelungen zur Eingliederung von Jugendlichen/älteren Mitarbeitern/innen/Personen mit Fürsorgeverpflichtungen
- Mindestanforderungen z.B. an Berufserfahrung
- Höchstalter für Einstellung
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses wenn Rente möglich (Regelaltersgrenze 65. Lebensjahr)
- Altersgrenzen für die Aufnahme in die betriebliche Altersversorgung
- **gestrichen durch 1. ÄndG: Unkündbarkeitsvorschriften, spezielle Sozialauswahl-/planregelungen**



ausschließlich gilt:

KSchG und
Sonder-
kündigungsschutz
§§ 134, 242 BGB

BetrAVG
und
86/378/EWG
(Gleichbehandlung Männer/Frauen,
jedoch Berücksichtigung
Lebenserwartung, Versicherungs-
mathematik)





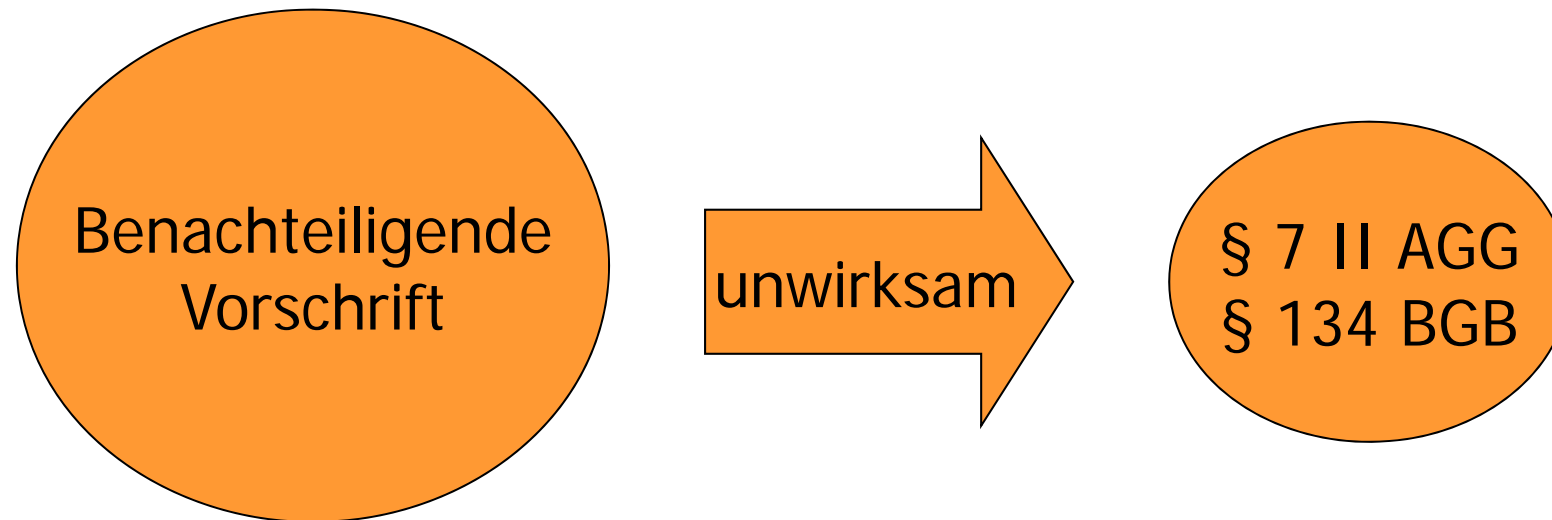
Nicht jede Benachteiligung ist Diskriminierung!



§ 61b ArbGG

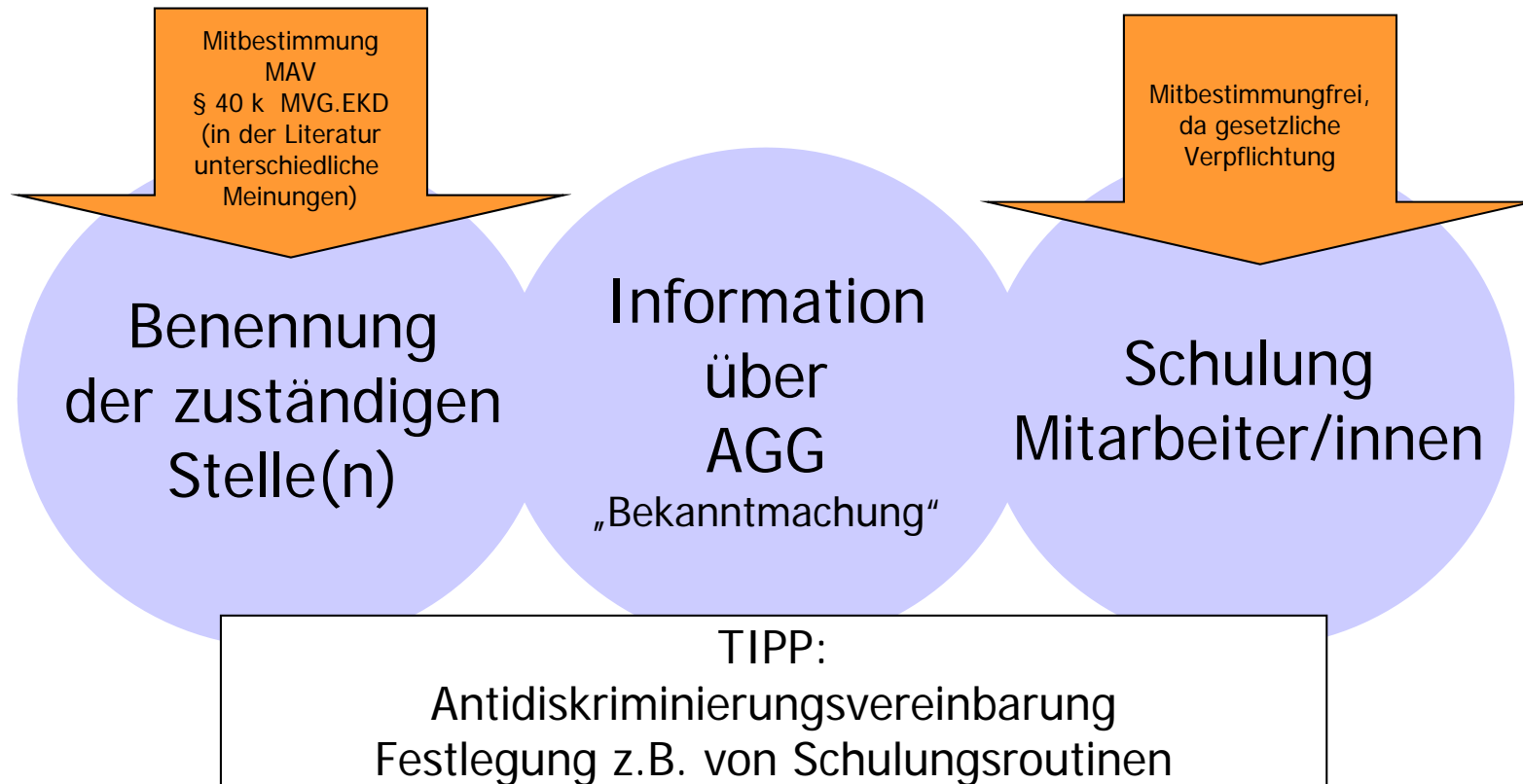
Klage wegen Benachteiligung

- (1) Eine Klage auf Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes muss innerhalb **von drei Monaten**, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.
- (2) Machen mehrere Bewerber wegen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg eine Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gerichtlich geltend, so wird auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsgericht, bei dem die erste Klage erhoben ist, auch für die übrigen Klagen ausschließlich zuständig. Die Rechtsstreitigkeiten sind von Amts wegen an dieses Arbeitsgericht zu verweisen; die Prozesse sind zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung zu verbinden.
- (3) Auf Antrag des Arbeitgebers findet die mündliche Verhandlung nicht vor Ablauf von sechs Monaten seit Erhebung der ersten Klage statt.





- Der Arbeitgeber ist verpflichtet,
 - vorbeugende Maßnahmen gegen Benachteiligungen durchzuführen (v.a. durch Schulung/Aufklärung).
 - Maßnahmen sind nur dort erforderlich, wo Fehlverhalten zu erwarten ist.
 - Benachteiligungen – auch von Dritten - abzustellen (auch durch Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung)
 - Ausschreibungen diskriminierungsfrei zu gestalten
 - Mitarbeiter/innen mit Blick auf das AGG **zu schulen.**
 - eine zuständige Stelle im Betrieb **zu benennen.**
 - das AGG, § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz und die zuständige Stelle im Betrieb **bekannt zu machen (Aushang, Veröffentlichung z.B. im Intranet).**



Rechtsfolgen einer fehlenden Schulung
sind z.Zt. noch offen



- kann jede Person im Betrieb sein
- naheliegend:
 - Mitarbeitervertretung
 - evtl. Problem: Differenzierung der Aufgaben
 - Betriebsärztlicher Dienst
 - Problem: fehlende Ortsnähe
 - eigene Stelle (z.B. geschaffen durch Dienstvereinbarung)
 - Problem: aufwändig in Organisation und Kommunikation
- Empfehlung:
 - **Mitarbeitervertretung**
 - Vorschlag: Einarbeitung in der MVG.EKD im Rahmen der nächsten Novellierung; damit erübrigt sich das Mitbestimmungsrecht bei der Benennung der Stelle
 - Evtl. Schaffung/Benennung einer gliedkirchenübergreifenden Stelle, die Beschwerden/Meldungen zusammenfasst und auswertet und Schulungen etc. anbietet.



- **Organisatorisch**

- Gemeinsame schriftliche Information der Mitarbeiterschaft landeskirchenübergreifend
- Gestaltung eines „Musteraushangs“ als Druckvorlage oder intranet-Text
- Gestaltung einer „Musterschulung“ von Mitarbeitern/innen als pp-Präsentation oder interaktiver „lerntrainer“
- Gemeinsames Beschwerdeverfahren auf MAV-Ebene; landeskirchenübergreifende Koordination



- Dokumentation des Bewerbungsgesprächs (z.B. mit Blick auf „unerlaubte“ Fragen)
- Beim Bewerbungsgespräch immer „6-Augen-Prinzip“
- Ablehnungsschreiben an Bewerber/innen möglichst neutral fassen, keine mündlichen Auskünfte
 - Bei Ablehnung von Schwerbehinderten gut begründen
- Prüfung u.a. von Dienstvereinbarungen auf „versteckte“ Benachteiligungen
- Prüfung von Verfahrensweisen (z.B. Umgang mit aus der Elternzeit wiederkehrenden Frauen)
- Schaffung transparenter Regelungen zu Abfindungen und geförderten Beendigungen von Arbeitsverhältnissen
 - Beispiel: Sozialplan mit Punktesystem, Dienstvereinbarung über gleitenden Übergang in den Ruhestand
- Keine spezifische Einstellung zur Sicherung einer „ausgewogenen Altersstruktur“
- Keine Lohnfindung, die auf das Alter abstellt,
 - Orientierung an Betriebszugehörigkeit ist unproblematisch



- Bei grobem Verstoß des Arbeitgebers gegen das AGG kann Betriebsrat oder im Betrieb vertretene Gewerkschaft auf **Unterlassung** beim Arbeitsgericht klagen. Ansprüche des/der Benachteiligten dürfen nicht geltend gemacht werden.
- Für Kirche anwendbar; evtl. Konkretisierung im MVG.EKD



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ihre Fragen, Ihre Anregungen...