

Delegiertenseminar 2007
Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
Ein Vortrag von Ursula Abbate
13. Juni 2007
Zusammen gefasst von Martin Leo

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz legt fest, dass eine Benachteiligung oder Belästigung wegen folgender Merkmale:

Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder Geschlecht

verboten ist.

Der Dienstgeber haftet im Betrieb hier zunächst für seine Angestellten und ist verpflichtet, ggf. für Abhilfe zu sorgen.

Es geht dabei um unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen, um Belästigungen und explizit auch noch einmal um sexuelle Belästigungen.

Das AGG findet Anwendung, wenn es um den Zugang zu Arbeit und Aufstieg, um Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen oder um die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen geht.

Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt liefern darüber hinaus das Teilzeit- und Befristungsgesetz im §4, die MAVO in den §§ 26 –28, das Grundgesetz Art. 3 und Art. 33 Abs. 2 und das BGB § 823 (allg. Persönlichkeitsrecht, worunter z. B. das Mobbing fällt)

In der EG – Richtlinie 2078 ist jedoch die Berücksichtigung einzelstaatlicher Gepflogenheiten vorgesehen, wodurch die sich aus der katholischen Grundordnung ableitenden Regelungen in den Einrichtungen der Kirche eine Berechtigung erhalten.

Besondere Organisationspflichten des Dienstgebers sind:

- Neutrale Stellenausschreibungen §11 AGG
- Allgemeine Schutzpflichten §12 Abs. 1 AGG
- Hinweispflicht des Dienstgebers z. B. durch Schulung §12 Abs. 2 AGG
- Repressive Maßnahmen bei Benachteiligung von Arbeitnehmer durch andere Arbeitnehmer oder durch Dritte §12 Abs. 3 + 4 AGG
- Bekanntmachung des AGG §12 Abs. 5 AGG
- Einrichtung einer Beschwerdestelle § 13 AGG

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei der zuständigen Stelle zu beschweren. Die Beschwerde ist zu prüfen, der Prüfer muss dazu in der Lage sein.

Größere Betriebe sollten ein Beschwerdemanagement haben, in das sich diese Beschwerdestelle integrieren ließe.

Es gibt Regelungen zum Schadensersatz (100 %) und zu Entschädigungen (angemessen).

Ausschlussfristen §15 Abs. 4 AGG

1. Stufe: 2 Monate nach Kenntnisnahme von der Benachteiligung (schriftlich)
2. Stufe: 3 Monate (gerichtlich)

§22 AGG sagt aus, dass, wenn Indizien für eine Benachteiligung nach AGG vorliegen, eine Beweislastumkehr eintritt.

Bei Bewerbungsgesprächen oder Stellenausschreibungen sind zu unterlassen:

Fragen nach Schwangerschaft, Familienplanung, Sicherstellung der Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen, Partei- oder Staatszugehörigkeit.

Weiterhin vermeiden sollte man

Fragen nach Alter, sexueller Identität, Rasse und ethnischer Herkunft.

Wichtig dagegen sind Fragen nach dem Bewerbungsgrund zur Sicherstellung der ernsthaften Absicht, zur Klärung der Einstellungsvoraussetzung nach Art. 3 der katholischen Grundordnung.

Zulässig sind weiterhin

Fragen nach dem beruflichen Werdegang, dem Gesundheitszustand, Krankheiten, Impfungen, der körperlichen Eignung, dem Familienstand und der Zugehörigkeit zur Scientology.

Behinderte dürfen bei gleicher Eignung unter Umständen bevorzugt werden (s. §5 AGG).

Martin Leo
MAV-Mitglied
St. Elisabeth-Krankenhaus
Köln-Hohenlind