



Kurzinformation zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG)

Was ist das AGG:

Das AGG ist ein Gesetz der Bundesrepublik Deutschland und am 18. August 2006 in Kraft getreten. Als solche ist es die Umsetzung rechtlicher Richtlinien der Europäischen Kommission zum Schutz vor Antidiskriminierungen. Das AGG hat zudem unter anderem mit der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen und dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland starke Grundpfeiler. Das AGG gilt selbstverständlich auch für und in religiösen Gruppierungen, Verbänden und Kirchen sowie für kirchliche Mitarbeitende, wobei zum Beispiel die EKHN, wie auch andere Landeskirchen und die katholische Kirche, als Tendenzbetrieb zählt und daher gewisse Einschränkungen möglich sind.

>>> Diese Kurzinformation ersetzt **keine** Schulung, weder die einfache Online-Schulung, noch eine inhaltlich weitergehende Schulung. Weitergehende Informationen und Beratungen erhalten sie bei dem zuständigen AGG-Beauftragten des evangelischen Dekanats Groß-Gerau - Rüsselsheim, erreichbar über Mail (Joerg.Wilhelm@ekhn.de).

Begriffe des AGG:

- ! Der umstrittene Begriff der „Rasse“ orientiert sich am allgemeinen Sprachgebrauch, will aber keinesfalls damit die (nicht vorhandene) Existenz von menschlichen „Rassen“ anerkennen! Vielmehr geht es um rassistisches Verhalten, welches sich in der Regel an angeblichen „Rassenunterschieden“ festmacht.
- ! Unter „ethnischer Herkunft“ versteht man den kulturellen Herkunftskreis.
- ! Mit „Geschlecht“ ist das biologische Geschlecht gemeint, also männlich, weiblich oder divers in all seinen Ausprägungen.
- ! Mit „Religion“ sind alle religiösen Gemeinschaften und Glaubensrichtungen gemeint, sowie das Recht, einen Glauben nach eigenen Überzeugungen ausüben und befolgen zu können.
- ! Unter „Weltanschauung“ versteht man die nicht religiöse Sinndeutung der Welt im Ganzen, jedoch nicht allgemeine politische Gesinnungen oder Anschauungen.
- ! Als „Behinderung“ gelten Einschränkungen der körperlichen Funktion oder der seelischen Gesundheit, bzw. länger oder dauerhafte Abweichungen von für ein Lebensalter typischen Gesundheitszustand.
- ! Mit „Alter“ sind alle Lebensalter gemeint, ungeachtet des Erreichens einer Altersschwelle. Altersdiskriminierungen kann es also auch gegenüber jüngeren Leuten geben.
- ! Bei der „sexuellen Identität“ geht es um die sexuelle Ausrichtung eines Menschen, nicht um das o.g. biologische „Geschlecht“. Gemeint sind daher Ausrichtungen wie Homosexualität, Bisexualität, Transsexualität, Heterosexualität, Asexualität und anderes mehr.

Anwendungsbereiche des AGG:

- ! Arbeitsverhältnisse, Arbeitsbedingungen, bei Einstellungen, Gehalt, Fort- und Weiterbildungen, bei Aufstiegschancen oder im Fall von Mitgliedschaften bei Vereinigungen (Gewerkschaften u.a.)
- ! beim Sozialschutz, der sozialen Sicherheit und der Gesundheit
- ! bei sozialen Vergünstigungen
- ! der Bildung
- ! beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

Was sind laut AGG Benachteiligungen:

- ! Bei einer „unmittelbaren Benachteiligung“ erfährt eine Person direkt eine Benachteiligung wegen einer der o.a. Punkte
- ! Bei einer „mittelbaren Benachteiligung“ erfolgt die Benachteiligung indirekt, z.B. über Vorschriften und Verfahren
- ! Bei einer „Belästigung“ kommt es zu unerwünschten Verhaltensweisen gegen eine Person, die im Zusammen mit den o.a. Punkten stehen
- ! Bei einer „sexuellen Belästigung“ ist die unerwünschte Verhaltensweise sexuell bestimmt durch Handlungen, Äußerungen oder Visualisierungen
- ! „Anweisungen zur Benachteiligung“ zählen ebenfalls dazu, genauso wie das Nichtstun, z.B. durch den Arbeitgeber oder durch die MAV.

Was noch wichtig ist zu wissen:

- ! Das AGG geht von einer Beweislastumkehr aus, bedeutet, nicht die Diskriminierung muss bewiesen werden, sondern das nicht diskriminiert wurde
- ! Für Tendenzbetriebe wie z.B. Kirchen gelten Ausnahmen wie die Religionszugehörigkeit, was aber nicht dazu führen darf, daß hier generell diskriminiert werden kann
- ! Es gibt die Möglichkeit einer „positiven“ Diskriminierung, z.B. um bestimmte Gruppen zu fördern, die sonst eher keine Chance hätten. Unter den Begriff fällt auch die Möglichkeit, bevorzugt Männer als Erzieher einzustellen
- ! Unter bestimmten Bedingungen sind Ungleichbehandlungen gerechtfertigt, z.B. wegen beruflicher Anforderungen oder aufgrund des Alters, wenn legitim nachweisbar
- ! ALLE Beschäftigten müssen den Nachweis einer AGG-Schulung erbringen und diese werden Bestandteil der Personalakte
- ! Die Arbeitgeber sind verpflichtet, AGG-Beauftragte, bzw. AGG-Beschwerdestellen einzurichten, das Gesetz auszuhängen und erforderliche, auch vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu ergreifen
- ! Es gibt gemäß AGG ein Leistungsverweigerungsrecht für Betroffene, Schadensersatzansprüche, die Möglichkeit Entschädigung zu fordern und ein Beschwerderecht.