

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - AGG - vom 18.08.2006

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

gegen persönliche Empfangsbestätigung erhalten Sie hiermit ein Informationsblatt zum AGG mit der gleichzeitigen Verpflichtung, dieses Informationsblatt durchzuarbeiten und im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses zu beachten.

Ihr Arbeitgeber kommt damit einer seiner in § 12 Abs. 2 AGG benannten Organisationspflichten nach, nach denen er u. a. vorbeugende Maßnahmen zum Schutz seiner Beschäftigten vor Benachteiligungen zu treffen hat.

Weitere Maßnahmen Ihres Arbeitgebers im Rahmen seiner Organisationspflichten, sowie Ihre Rechte und Pflichten nach dem AGG werden Ihnen in diesem Informationsblatt benannt und erörtert. Sollten sich für Sie im Rahmen der Durcharbeit Fragestellungen zum AGG ergeben, bitten wir Sie, sich diesbezüglich mit Ihrer personalverwaltenden Stelle (Kirchenpflege oder Kath. Verwaltungszentrum) in Verbindung zu setzen.

Die Bundesregierung hat mit dem AGG, das über den Bundespräsidenten zum 18.08.2006 in Kraft gesetzt wurde, vier bestehende europäische Richtlinien zur Gleichbehandlung, wie von der EU gefordert in sogenanntes nationales Recht umgesetzt (EU-Richtlinien 2000/43EG vom 29.06.2000; 2000/78EG vom 27.11.2000; 2002/73EU vom 23.09.2002 und 2004/113EG vom 13.12.2004).

Danach sind über § 1 AGG folgende Benachteiligungsmerkmale benannt

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

Ziel des Gesetzes ist es, jegliche Benachteiligung aufgrund der benannten Gründe zu verhindern und zu beseitigen. Der sachliche Anwendungsbereich des AGG umfasst dabei alle Phasen des Arbeitslebens, d. h. er beginnt bei der Stellenausschreibung, über die Einstellung, der Entwicklung innerhalb des Arbeitsverhältnisses bis hin zur Beendigung.

Das AGG schützt dabei nicht nur den Mitarbeiter und die Mitarbeiterin gegen jegliche Benachteiligung, sondern regelt gleichzeitig auch jegliche Diskriminierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen untereinander, sowie durch Dritte.

Für die Praxis bedeutet dies:

a) Für den Arbeitgeber:

Keine unmittelbare, wie mittelbare Benachteiligung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Rahmen

1. der Stellenausschreibung/Bewerbersauswahl
z. B. geschlechtsneutrale Ausschreibung, keine Angaben zur Nationalität, zum Alter etc.,
2. der Stellenbesetzung
d. h. nur die jeweils fachlich qualifizierteste Bewerbung erhält den Einstellungsvorrang. Zeugnisnoten, Sprachkenntnisse, Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen etc. dürfen auch weiterhin Auswahlkriterien sein.
3. Benachteiligungsfreie Entwicklung innerhalb des Arbeitsverhältnisses z. B. Höhergruppierung, Aufgabenübertragungen etc.
4. Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung und Belästigung durch Kollegen und Kolleginnen, sowie Dritten.
5. Verbot der Anweisung des Arbeitgebers bzw. seiner Vorgesetzten von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zur Belästigung anderer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

b) Für die Arbeitnehmerin, den Arbeitnehmer:

Zwingendes Handlungsgebot aus der arbeitsvertraglichen Verpflichtung heraus zu einem AGG-gemäßen benachteiligungs- und belästigungsfreien Verhalten:

- keinerlei Benachteiligung im Sinne des § 1 AGG,
- keinerlei Belästigung, sowie sexuelle Belästigung von Kolleginnen und Kollegen auch nicht im Über- und Unterordnungsgefüge.

Im Rahmen seiner gesetzlich vorgegebenen sog. Organisationspflichten ist der Arbeitgeber gezwungen, zuwiderhandelnde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in arbeitsrechtlich gebotenen Maße zu sanktionieren, um Benachteiligungen und Belästigungen abzustellen und für die Zukunft auszuschließen.

Die Sanktionierungsvorgaben umfassen dabei das gesamte Spektrum arbeitsrechtlicher Maßnahmen von der Ermahnung über die Abmahnung, der Umsetzung ggf. Versetzung bis hin zur verhaltensbedingten ordentlichen, wie außerordentlichen Kündigung.

In diesem Zusammenhang werden Sie nochmals verbindlich darauf hingewiesen, dass Sie sich mit ihrer Unterschrift unter den KODA-Arbeitsvertrag verpflichtet haben, Ihre Mitarbeit unter den Vorgaben der Grundordnung des kirchlichen Dienstes innerhalb der Arbeitsverhältnisse auszugestalten.

Ein jederzeit wertschätzendes Miteinander im täglichen gemeinsamen Arbeiten an der Erfüllung des Sendungsauftrags der Kirche beinhaltet demnach ein AGG-konformes und somit benachteiligungs- und belästigungsfreies Ausgestalten der Arbeit, sowie des Arbeitsvertrages.

Die Achtung der Person ist uns nicht nur in der Umsetzung des Grundgesetzes bzw. des AGG auferlegt, sondern stellt eine Kernaufgabe des christlichen Miteinanders dar. Damit uns dies weiterhin und zunehmend störungsfrei gelingen kann, hat der Arbeitgeber nach § 13 eine Beschwerdestelle einzurichten, bei der Sie Beschwerde bei unmittelbarer, wie mittelbarer Benachteiligung, sowie bei Belästigung und sexueller Belästigung erheben können.

Die Beschwerdestelle für die Kirchengemeinden der Diözese:

Beschwerdestelle kirchliche Rechtsträger
Geschäftsführer Herr Oberrechtsrat Metzger
Postfach 9
72108 Rottenburg

Dazu hin haben Sie die Möglichkeit der Beschwerde bei Ihrer Mitarbeitervertretung, der Vertrauensperson nach dem SGB IX (Schwerbehindertenrecht), sowie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Als aushangspflichtiges Gesetz ist das AGG für Sie bei Ihrem Arbeitgeber jederzeit zur Einsichtnahme ausgelegt.

Sofern Ihr Arbeitgeber keine bzw. ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung objektiver Belästigungen bzw. objektiver sexueller Belästigungen ergreift, hat Ihnen der Gesetzgeber das Leistungsverweigerungsrecht gem. § 14 AGG gegeben. Dies bedeutet, dass Sie Ihre Arbeit beim vom Arbeitgeber nachweislich nicht bzw. nur ungenügend durchgeführten Unterbinden einer objektiven Belästigung bzw. objektiv sexuellen Belästigung einstellen dürfen und Ihr Arbeitgeber dadurch in den sog. Annahmeverzug nach BGB mit der Verpflichtung zur Weiterzahlung Ihres Entgelts gerät.

Abschließend weisen wir Sie auch auf Ihr Recht auf Entschädigung und Schadensersatz gem. § 15 AGG bei unmittelbarer wie mittelbarer Benachteiligung innerhalb einer Frist von drei Monaten nach erfolgter Benachteiligung (Benachteiligungsgründe gem. § 1 AGG!) hin. Die Klage ist von Ihnen ggf. beim zuständigen staatlichen Arbeitsgericht zu erheben.

Durch das Maßregelungsverbot über § 16 AGG ist dazu hin für Sie sichergestellt, dass Sie wegen der Inanspruchnahme Ihres Beschwerderechts gem. § 13 AGG bzw. wegen Klage auf Entschädigung und Schadensersatz gem. § 15 AGG im laufenden Arbeitsverhältnis in keiner anderen Form benachteiligt werden dürfen.

Sollten Sie innerhalb Ihrer Aufgabenstellung in Ihrem Arbeitsverhältnis von Dritten belästigt werden, bitten wir Sie um umgehende Mitteilung bzw. Kontaktaufnahme mit der Beschwerdestelle, damit Ihr Arbeitgeber entsprechende wirksame Unterbindungsmaßnahmen vornehmen kann.

Dieses Informationsblatt dient einem ersten Überblick über das AGG. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin muss außerdem eine Schulung machen. Die Schulung kann online im Internet unter **www.agg-schule.de** oder mit einer CD-ROM gemacht werden, die Sie über die Kirchenpflege erhalten können. Das Zertifikat, das Sie nach der Schulung erhalten, geben Sie bitte bei der Kirchenpflege ab.