



Bundesverband e.V.

# **Leitfaden des AWO Bundesverbandes zu Vielfalt und der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungs- gesetzes (AGG) in AWO Einrichtungen**

**AWO Bundesverband e. V.**

Blücherstr. 62/63  
10961 Berlin  
Telefon: (+49) 30 26309-0  
Telefax: (+49) 30 26309-32599  
E-Mail: [info@awo.org](mailto:info@awo.org)  
Internet: [awo.org](http://awo.org)

Verantwortlich: Wolfgang Stadler  
Ansprechpartnerin: Dr. Petra Rostock  
E-Mail: [petra.rostock@awo.org](mailto:petra.rostock@awo.org)

© AWO Bundesverband e. V.  
Juli 2016

## **Inhaltsübersicht**

	<b>Seite</b>
Vorwort .....	<b>4</b>
Die AWO ist offen für alle – jeder Mensch ist uns willkommen .....	<b>4</b>
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) .....	<b>7</b>
Relevanz der Geltungsbereiche für die AWO .....	<b>8</b>
Unmittelbare Benachteiligung im Sinne des AGG am Beispiel des Kopftuches ....	<b>8</b>
Berufliche Anforderungen als Maßstab für die Gleichbehandlung .....	<b>9</b>
Ausnahmemöglichkeiten für Arbeitgeber*innen von sogenannten Tendenzbetrieben .....	<b>11</b>
Weitere Formen der Benachteiligung .....	<b>11</b>
Pflichten des Arbeitgebers*der Arbeitgeberin und Rechte der Beschäftigten .....	<b>13</b>
Weiterführende Informationen .....	<b>15</b>
Ansprechpartnerin im AWO Bundesverband .....	<b>16</b>

## Vorwort

Vor beinahe zehn Jahren trat am 18. August 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft, mit dem die Bundesrepublik Deutschland als Mitgliedsstaat der Europäischen Union ihrer Verpflichtung nachkam, die Gleichbehandlung von Menschen beiderlei Geschlechts, unterschiedlicher ethnischer Herkunft, unterschiedlichen Alters, mit oder ohne Behinderung und unabhängig von ihrer sexuellen Identität, Weltanschauung oder Religion gesetzlich zu regeln und verschiedene europäische Richtlinien in deutsches Recht umzusetzen.<sup>1</sup> Aufgrund wiederholter Anfragen an den Bundesverband zu den Themen Vielfalt und Diskriminierung gibt der Bundesverband den nachfolgenden Leitfaden zu Vielfalt und der Umsetzung des AGG in der Arbeiterwohlfahrt heraus.

## Die AWO ist offen für alle – jeder Mensch ist uns willkommen

Unabhängig von der europäischen Gesetzgebung und deren Umsetzung in deutsches Recht entspricht die Gleichbehandlung von Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Identität, Weltanschauung oder Religion den Leitsätzen und dem Leitbild der Arbeiterwohlfahrt. Die AWO ist offen für alle: „Toleranz bedeutet nicht nur, andere Denk- und Verhaltensweisen zu dulden, sondern sich dafür einzusetzen, dass alle Bürgerinnen und Bürger und besonders Minderheiten sich frei äußern können, in ihrer Religion und Weltanschauung nicht eingeschränkt werden und so leben können, wie sie es für angemessen halten.“<sup>2</sup>

Ein wichtiger Schritt in Richtung eines diskriminierungsfreien Zugangs zu AWO-Diensten war der Beschluss der Bundeskonferenz vom Oktober 2000 zur interkulturellen Öffnung der AWO. Schon in ihrem Grundsatzprogramm von 1988 hatte die AWO interkulturelle Arbeit als wichtigen Beitrag zur Gestaltung des Einwanderungsprozesses definiert. Auf der Bundeskonferenz 2000 wurde ein weitergehender Auftrag beschlossen: Alle AWO-Gliederungen wurden aufgefordert, bestehende und neue Dienste und Einrichtungen interkulturell zu öffnen, indem darauf geachtet wird, dass konzeptionell, organisatorisch und personell den Bedürfnissen von Migrant\*innen in den Einrichtungen und Maßnahmen entsprochen wird und Migrant\*innen ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend in den Angeboten repräsentiert sind.

Aus diesem Beschluss ergibt sich als Handlungsfeld, die Angebote und Dienstleistungen unter dem Aspekt der interkulturellen Offenheit unter die Lupe zu nehmen. Es gilt, Barrieren zu erkennen und abzubauen sowie selbstkritisch zu

---

<sup>1</sup> Das AGG ist Artikel 1 und Kernstück des als Artikelgesetz konzipierten „Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“, das insgesamt vier EU-Richtlinien umsetzt (vgl. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2006 Teil I Nr. 39 ausgegeben zu Bonn am 17. August 2006, S. 1897–1910). Artikel 2 ist das Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz (SoldGG), Artikel 3 regelt Änderungen in anderen Gesetzen und Artikel 4 Inkraft- und Außerkrafttreten des Gesetzes.

<sup>2</sup> AWO Bundesverband e.V., 2009: Grundsatzprogramm der Arbeiterwohlfahrt

prüfen, inwieweit die AWO selbst Zugänge verbaut. Dies kann unbewusst oder aus Unaufmerksamkeit geschehen. Migrant\*innen sollten nicht nur als Klient\*innen und Kund\*innen wahrgenommen werden, sondern auch als potentielle Mitarbeiter\*innen, Ehrenamtliche oder Mitglieder. Sie sind als gleichberechtigte Partner\*innen auf Augenhöhe an der Gestaltung und Überprüfung von Angeboten im haupt- und ehrenamtlichen Bereich zu beteiligen. So finden sich beispielsweise in den schriftlichen Konzeptionen der AWO-Kindertagesstätten regelmäßig Aussagen zur interkulturellen Orientierung in der pädagogischen Gestaltung der Kita (grundlegende AWO-QM-Norm). Das Projekt „Vielfalt in der Kita“ der AWO Ostwestfalen-Lippe e. V., Fachdienste für Migration und Integration unterstützt dabei, die Vielfältigkeit der Menschen, die Kinder in der Kita das erste Mal sehr deutlich wahrnehmen, sowohl auf Seiten der Mitarbeiter\*innen als auch auf Seiten der „Nutzer\*innen“ besser wahrzunehmen und zu reflektieren. Das Ziel besteht darin, zu mehr Wertschätzung und Anerkennung und damit zu einer größeren Akzeptanz zu gelangen.<sup>3</sup>

Bereits fünf Jahre vor dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beteiligte sich die AWO an dem EU-Projekt „Diskriminierungsfreier Zugang zu sozialen Diensten von Nichtregierungsorganisationen“, um zu überprüfen, inwieweit ihre Aktivitäten und ihre Politik mit Grundsätzen der Antidiskriminierung vereinbar sind. Im Rahmen des Projektes wurde ein Leitfaden erarbeitet, der Vorschläge und praktische Lösungen für Organisationen bietet, die sich für Gleichberechtigung und Wandel einsetzen.<sup>4</sup> Die Bundesgeschäftsstelle der Arbeiterwohlfahrt hat im Oktober 2003 ein Konzept zur Umsetzung dieses Leitfadens verabschiedet<sup>5</sup> mit dem Ziel, nicht nur Diskriminierungen zu verhindern, sondern Vielfalt zu fördern und Chancengleichheit für alle Mitarbeiter\*innen zu schaffen. Ein diskriminierungsfreier Zugang zu Dienstleistungen setzt eine diskriminierungsfreie Gestaltung der gesamten Organisation voraus. Broschüren, Formulare, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen wie auch die von ihnen verwendete Sprache müssen die Gedanken der Vielfalt, Gleichberechtigung und Chancengleichheit widerspiegeln. Besonders wichtig ist dabei, innerhalb der Organisation die eigene Personalstruktur kritisch zu betrachten, denn hier beginnt Vielfalt.<sup>6</sup>

Eine vielfaltsorientierte und verantwortungsvoll gestaltete Führungs- und Personalpolitik ist auch Teil der Eckpunkte für wertebundene Unternehmen der

---

<sup>3</sup> Vgl. <http://www.vielfalt-in-der-kita.de/index.php?id=15>

<sup>4</sup> Vgl. Solidar, 2001: Der Status Quo ist Nicht Genug! Leitfaden bewährter Praxis zum diskriminierungsfreien Zugang zu sozialen Diensten von Nicht-Regierungsorganisationen. [http://cms.horus.be/files/99931/MediaArchive/social\\_policy/SOLIDAR\\_Status\\_Quo\\_DE.pdf](http://cms.horus.be/files/99931/MediaArchive/social_policy/SOLIDAR_Status_Quo_DE.pdf)

<sup>5</sup> Vgl. AWO e.V. 2003: Der Status Quo genügt der AWO nicht. Konzept der Bundesgeschäftsstelle der Arbeiterwohlfahrt zur Umsetzung des Leitfadens bewährter Praxis zum diskriminierungsfreien Zugang zu sozialen Diensten

<sup>6</sup> Vgl. Forster, Ruth, 2004: Die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei der Arbeiterwohlfahrt – Von der Antidiskriminierung zu einem Konzept der Vielfalt. In: Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus, Bundesministerium des Innern (Hg.): Info-Brief Nr. 4, S. 16–19. [http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/134774/publicationFile/14308/Rassismus\\_Info\\_Brief\\_Nr\\_8.pdf](http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/134774/publicationFile/14308/Rassismus_Info_Brief_Nr_8.pdf)

AWO. Diese Eckpunkte wurden auf der Bundeskonferenz 2012 beschlossen als Reaktion auf die Herausforderungen, vor die die AWO durch negative Veränderungen der Rahmenbedingungen für die Sozialwirtschaft gestellt wird. Der Beschluss verweist darauf, dass die Werte Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit Grundlage des Handelns der Arbeiterwohlfahrt sind und verbindlich für alle, die in der Arbeiterwohlfahrt Verantwortung tragen. Darüber hinaus gehört zu den beschlossenen Grundsätzen, dass die AWO-Unternehmen Rat, Unterstützung und Hilfe bieten unabhängig von Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Religion und Weltanschauung.<sup>7</sup>

Ganz aktuell laufen innerhalb der AWO zwei große Projekte, bei denen Gleichbehandlung als Ziel der Organisationsentwicklung im Mittelpunkt steht: Ziel des Projektes „AWO Gleichstellungsbericht“ ist die Erhebung des Status Quo der Gleichstellung von Frauen und Männern im Verband unter Berücksichtigung einer intersektionalen Perspektive (Alter, Beeinträchtigung, Herkunft, etc...). In enger Zusammenarbeit mit den Gliederungen sollen auf der Grundlage einer Auswertung der erhobenen Daten gezielt Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung innerhalb des Verbandes entwickelt und umgesetzt werden. Das Modellprojekt „Inklusion als Handlungsmaxime der Organisationsentwicklung – am Beispiel der Arbeiterwohlfahrt“ hat zum Ziel, Inklusion als Handlungsmaxime der Organisationsentwicklung bundesweit in der AWO umzusetzen. Inklusion im Sinne der AWO ermöglicht eine neue Sichtweise weg von der Verengung des Blicks auf die Hindernisse und ihre Bewältigung im Einzelnen hin zu der Frage, was die Gesellschaft und ihre Institutionen brauchen, um ihrem Bildungs- und Förderauftrag für alle Menschen zu entsprechen, ohne aufgrund von Kategorien wie Herkunft, Religion, sozioökonomischen Status, Geschlecht oder auch Behinderung auszugrenzen.<sup>8</sup>

Wie die Beispiele zeigen, ist das Ziel des AGG, Diskriminierungen zu verhindern oder zu beseitigen, den Werten und der Arbeit der Arbeiterwohlfahrt inhärent. Doch nicht immer finden die Werte der AWO in der alltäglichen Arbeit die notwendige Berücksichtigung. Antidiskriminierung als Verpflichtung zu sozialer Gerechtigkeit und gesellschaftlicher Teilhabe aller, aber auch als Managementaufgabe und zentrales Qualitätsmerkmal der Angebote, Maßnahmen und Projekte der AWO erfordert es, auch innerhalb des Verbandes wachsam zu sein gegenüber vorhandenen Diskriminierungen. Das Ziel besteht darin, Diskriminierungen zu beseitigen und die Teilhabe unterschiedlicher Gruppen als Beschäftigte und Ehrenamtliche in der AWO zu ermöglichen. Gleichzeitig ergeben sich aus dem AGG Pflichten für die AWO als Dienstleisterin und Arbeitgeberin, die nachfolgend erläutert werden.

---

<sup>7</sup> Vgl. Arbeiterwohlfahrt Bundeskonferenz 2012, Beschluss 2.1.-107 Eckpunkte für wertebundene AWO Unternehmen.

<sup>8</sup> Vgl. AWO Bundesverband e.V., 2013: Dortmunder Erklärung. Inklusion – Auch bei uns!

## Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Das AGG verbietet die direkte und indirekte Benachteiligung von Menschen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG).

Das Gesetz gilt nach § 2 AGG in den Bereichen:

- Beruf und Beschäftigung, erfasst sind sowohl 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 Abs. 1 Nr. 1 AGG) als auch 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 (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG);
- Zugang zu allen Formen und Ebenen der Berufsberatung, Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG);
- Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 AGG);
- Sozialschutz, soziale Sicherheit, z.B. für Gesundheitsdienste, Rettungsdienste (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 AGG);
- soziale Vergünstigungen, z.B. für Rabatte von kommunalen Einrichtungen, Banken, Bahn AG, öffentlichen Verkehrsmitteln (§ 2 Abs. 1 Nr. 6 AGG);
- Zugang zu Bildungsangeboten, vor allem privater Art, z.B. von Sprach- und Musikschulen, Volkshochschulen, Büchereien oder privaten Hochschulen (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG);
- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum, z.B. im Supermarkt, Einzelhandel, in der Gastronomie oder im Hotelgewerbe (§ 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG).

Der Geltungsbereich des AGG erfasst also sowohl privatrechtliche als auch öffentlich-rechtlich strukturierte Handlungs- und Lebensbereiche. Staatliches Handeln außerhalb der Arbeitgeber- oder Dienstherrnfunktion ist ausgenommen, denn das AGG ist vornehmlich auf die beiden großen Rechtsgebiete des Arbeitsrechts und des allgemeinen Zivilrechts ausgerichtet und soll Diskriminierungsverbote unter gleichrangigen Bürger\*innen und Privatrechtssubjekten verbindlich machen.

## Relevanz der Geltungsbereiche für die AWO

Für die AWO sind beide Geltungsbereiche – Arbeitsrecht und Zivilrecht – relevant, da die AWO sowohl Dienstleistungen – vor allem in den Bereichen Sozialschutz einschließlich Gesundheitsdienste sowie Bildung – an Klient\*innen erbringt, deren Verschiedenheit berücksichtigt werden will, als auch Arbeitgeberin höchst vielfältiger Beschäftigter ist.

Neben dem allgemeinen Teil des Gesetzes (§§ 1–5), der Ziel und Anwendungsbereich definiert, Begriffe bestimmt und unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe sowie positive Maßnahmen regelt, hat der in Abschnitt 2 „Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung“ festgehaltene arbeitsrechtliche Teil des AGG (§§ 6–18) Relevanz für die AWO als Arbeitgeberin. Dabei ist der Begriff der „Beschäftigten“ im § 6 weit gefasst. Hierunter fallen alle Arbeitnehmer\*innen, Auszubildenden, arbeitnehmerähnliche Personen einschließlich der in Heimarbeit Beschäftigten, Bewerber\*innen für ein Beschäftigungsverhältnis sowie ehemalige Beschäftigte und sog. Leiharbeiter\*innen. Das generelle arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbot ist in § 7 AGG festgelegt: „Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden.“

## Unmittelbare Benachteiligung im Sinne des AGG am Beispiel des Kopftuches

Benachteiligung im Sinne des AGG bedeutet, dass Menschen aufgrund der in § 1 genannten Merkmale schlechter behandelt werden als andere Menschen oder Gruppen.

Nach § 3 Abs. 1 AGG liegt eine **unmittelbare Benachteiligung** 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.“

Beispiel: Eine Muslimin bewirbt sich um eine Ausbildungsstelle in einer Kindertagesstätte. Ihre Bewerbung wird abgelehnt, weil sie ein Kopftuch trägt. Da keine objektive Notwendigkeit im Sinne von § 8 Abs. 1 AGG gegeben ist, die ausgeschriebene Ausbildungsstelle mit einer Person zu besetzen, die nicht der islamischen Glaubensgemeinschaft angehört bzw. kein Kopftuch trägt, liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen der Religion vor.

Gerade das muslimische Kopftuch ist immer wieder Gegenstand von gesellschaftlichen und juristischen Auseinandersetzungen. Insbesondere seit acht Bundesländer gesetzliche Kopftuchverbote für Lehrkräfte und andere Beschäftigte mit pädagogischem Auftrag an öffentlichen Schulen sowie zwei Bundesländer auch für (sozial)pädagogisches Personal in Tageseinrichtungen und der Kindertagespflege erlassen haben, kommt es immer wieder zu einer ungerechtfertigten



Übertragung dieses Verbots auf andere Arbeitsbereiche.<sup>9</sup> Dabei ist die Ablehnung einer Bewerberin durch eine\*n private\*n Arbeitgeber\*in, weil sie aus religiösen Motiven ein Kopftuch trägt, nach dem AGG eine Benachteiligung aufgrund ihrer Religion. Die Religionszugehörigkeit darf in der Privatwirtschaft bei Entscheidungen über Einstellung, Versetzung, Kündigung etc. grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Das Grundrecht auf freie Religionsausübung ist prinzipiell auch am Arbeitsplatz zu gewährleisten.<sup>10</sup>

## **Berufliche Anforderungen als Maßstab für die Gleichbehandlung**

Für die Frage, ob eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes zulässig ist, ist in erster Linie der § 8 AGG heranzuziehen. Er regelt in Abs. 1, dass eine unterschiedliche Behandlung zulässig ist, „wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist“.

Da dies beispielsweise auf eine Zahnarzhelferin nicht zutrifft, erklärte das Berliner Arbeitsgericht in seinem Urteil zur Klage einer Muslimin, deren Bewerbung als Auszubildende bei einem Zahnarzt aufgrund ihres Kopftuches abgelehnt wurde: „Wird eine Bewerberin bereits vor dem Abschluss des Bewerbungsverfahrens aus dem Kreis der in Betracht zu ziehenden Bewerberinnen ausgeschlossen, weil sie auf Nachfrage des potentiellen Vertragspartners angibt, das Kopftuch auch während der Arbeitszeit nicht ablegen zu wollen, wird die Bewerberin wegen ihrer muslimischen Religionszugehörigkeit diskriminiert.“<sup>11</sup>

Das Berliner Arbeitsgericht betonte darüber hinaus, dass das AGG auch bewirken soll, „dass sich die Subjekte der Vertragsfreiheit nicht von dem Gedanken leiten lassen, der potentielle Vertragspartner zeige eine Haltung, die von der Mehrheitshaltung abweicht. Im Kern soll also einem menschlichen Grundübel entgegengewirkt werden, der Xenophobie. Diese gibt es durchaus auch im progressiven Gewande. Die Frau mit Kopftuch gilt als unemanzipiert und rückständig. Dabei ist sie in Wahrheit nicht verkehrt, sondern nur anders. Und Mensch, unter dem Schutz der Gesetze.“<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), 2010: Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen. Sozialwissenschaftliche Expertise von Mario Peucker.

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Diskr\\_aufgrund\\_islam\\_Religionszugehoerigkeit\\_sozialwissenschaftlich.html?nn=4192910](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskr_aufgrund_islam_Religionszugehoerigkeit_sozialwissenschaftlich.html?nn=4192910)

<sup>10</sup> Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), 2010: Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen. Rechtswissenschaftliche Expertise von Dorothee Frings.

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Diskr\\_aufgrund\\_islam\\_Religionszugehoerigkeit\\_rechtswissenschaftlich.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskr_aufgrund_islam_Religionszugehoerigkeit_rechtswissenschaftlich.html)

<sup>11</sup> Arbeitsgericht Berlin. Urteil vom 28.03.2012. 55 Ca 2426/12. <http://www.gerichtsentscheidungen.brandenburg.de/jportal/?quelle=jlink&docid=JURE120019778&psml=sammlung.psml&max=true&bs=10>

<sup>12</sup> Arbeitsgericht Berlin. Urteil vom 28.03.2012. 55 Ca 2426/12. <http://www.gerichtsentscheidungen.brandenburg.de/jportal/?quelle=jlink&docid=JURE120019778&psml=sammlung.psml&max=true&bs=10>

Grundsätzlich kann eine Zahnarthelferin ihren Beruf genauso gut mit wie ohne Kopftuch ausüben; das dürfte für die allermeisten Berufe gelten. Somit kann auf der ersten Stufe der Zulässigkeitsprüfung gemäß § 8 Abs. 1 AGG festgestellt werden, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Kopftuchs (als Ausdruck religiöser Zugehörigkeit) nicht gestattet ist. Auf der zweiten Stufe ist zu prüfen, ob eine gesetzliche Ausnahme vorliegt und damit die unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt wäre. Eine solche Ausnahme kann sich z.B. aus den Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse ergeben (vgl. § 24 AGG). Dazu gehören die schon erwähnten „Kopftuchgesetze“, die es Lehrkräften und anderem (sozial)pädagogischen Personal an staatlichen Schulen verbieten, politische, religiöse, weltanschauliche oder ähnliche äußeren Bekundungen abzugeben, die geeignet sind, die Neutralität des Landes oder den politischen, religiösen oder weltanschaulichen Frieden in den Einrichtungen zu gefährden oder zu stören. Die religiöse und weltanschauliche Neutralität einer im Staatsdienst beschäftigten Person bedeutet allerdings nur, dass sich diese Person nicht mit ihrer Religion oder Weltanschauung bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit identifiziert, so dass sie ihre Unvoreingenommenheit einbüßt und Menschen nicht pflichtgemäß gleichbehandelt. Ob eine solche Gefahr besteht, kann nur konkret beurteilt werden und sollte daher nicht an ihrer Kleidung, sondern an ihrem Reden und Handeln gemessen werden.

Diesem Grundsatz ist inzwischen auch das Bundesverfassungsgericht gefolgt, als es am 27. Januar 2015 erklärte, dass ein pauschales Kopftuchverbot für Lehrkräfte in öffentlichen Schulen nicht mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Unter anderem erklärte es, solange keine konkret begründete Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität ein Verbot im Einzelfall rechtfertige, dürfe allein das Kopftuchtragen muslimischer Frauen im Schulunterricht nicht generell verboten werden, da dies das Grundrecht auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit (Art. 4 Abs. 1 und 2 GG) unverhältnismäßig einschränke.<sup>13</sup> Zwar bezog sich die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes auf das nordrhein-westfälische Schulgesetz. Aus ihr folgt jedoch, dass auch alle anderen oben genannten Kopftuchverbote für Lehrkräfte und anderes (sozial)pädagogisches Personal verfassungskonform eingeschränkt werden müssen. Selbst wenn beispielsweise das baden-württembergische Kindertagesbetreuungsgesetz regelt, dass Fachkräfte in Tageseinrichtungen und der Kindertagespflege in öffentlicher Trägerschaft keine politischen, religiösen, weltanschaulichen oder ähnliche äußeren Bekundungen abgeben dürfen, die die Neutralität des Trägers gegenüber Kindern und Eltern oder den politischen, religiösen oder weltanschaulichen Frieden in den Einrichtungen gefährden oder stören, reicht allein das Tragen des Kopftuches nicht aus, um das Vorhandensein einer solchen Gefahr zu begründen.

Abgesehen davon ist festzuhalten, dass diese Sonderregelungen ohnehin nicht für privat-rechtliche Unternehmen und Betriebe gelten. Somit wäre die

---

<sup>13</sup> Vgl. Bundesverfassungsgericht. Beschluss vom 27. Januar 2015. 1 BvR 471/10, 1 BvR1181/10. [https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2015/01/1rs20150127\\_1bvr047110.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2015/01/1rs20150127_1bvr047110.html)

pauschale Ablehnung einer Bewerberin oder einer Beschäftigten aufgrund des Tragens eines Kopftuches durch eine AWO Einrichtung unzulässig. Sie wäre ein Verstoß gegen das AGG.

## **Ausnahmemöglichkeiten für Arbeitgeber\*innen von sogenannten Tendenzbetrieben**

Am Beispiel des Kopftuches lässt sich noch eine weitere Ausnahme von der Gleichbehandlungspflicht im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot wegen der Religion oder Weltanschauung im Arbeitsrecht erläutern: der sogenannte Tendenzschutz des § 9 AGG. Demnach dürfen Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen und Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe gemacht haben, bei der Einstellung und Behandlung ihrer Beschäftigten Unterschiede machen, „wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses [ ...] im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“ (§ 9 Abs. 1 AGG). Unter Berufung auf diese Regelung haben christliche Krankenhäuser oder Wohlfahrtsorganisationen z.B. Bewerbungen von Muslim\*innen, Nicht-Christ\*innen oder Angehörigen anderer Religionsgemeinschaften abgelehnt oder ein Kopftuchverbot etwa für Pflegekräfte in einem konfessionellen Krankenhaus ausgesprochen. Gemäß § 9 Abs. 2 dürfen solche Arbeitgeber\*innen von ihren Beschäftigten auch „ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen“.

Die Reichweite des sogenannten Tendenzschutzes ist juristisch und politisch umstritten. Obgleich auch die Arbeiterwohlfahrt wegen ihres weltanschaulichen Entstehungs- und Entwicklungshintergrunds grundsätzlich den Tendenzschutz des § 9 AGG in Anspruch nehmen kann, braucht dieses Thema hier nicht weiter vertieft zu werden, da es gerade zum erklärten Ethos der Arbeiterwohlfahrt gehört, keine Unterschiede nach Religion, Weltanschauung oder nach den anderen Merkmalen des AGG zu machen. Allerdings wird auch von den Bewerber\*innen und Beschäftigten erwartet, dass sie dieses Ethos der Vielfalt selbst mittragen. Dies beinhaltet im Sinne der Wertegebundenheit der AWO-Unternehmen, Rat, Unterstützung und Hilfe unabhängig von Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Religion und Weltanschauung zu bieten. Die Religion oder Weltanschauung der Beschäftigten darf die Ausübung der beruflichen Tätigkeit und die Gleichbehandlung aller Klient\*innen der AWO nicht beeinträchtigen.

## **Weitere Formen der Benachteiligung**

Das AGG verbietet nicht nur die unmittelbare Diskriminierung, sondern auch die mittelbare. Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt nach § 3 Abs. 2 AGG 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.“

Beispiel: In einer Stellenausschreibung für die Besetzung einer Stelle als Küchenhilfe in einem Altenheim wird die fließende Beherrschung der deutschen Sprache als Voraussetzung benannt. Für die Ausübung der Tätigkeiten ist das fließende Beherrschen der deutschen Sprache aber nicht erforderlich. Die Voraussetzung knüpft zwar nicht unmittelbar an die (ethnische) Herkunft an, wirkt sich aber besonders nachteilig auf Bewerber\*innen mit einer anderen Muttersprache aus. Da also kein sachlicher Rechtfertigungsgrund für diese Schlechterstellung vorliegt, liegt eine mittelbare Benachteiligung aufgrund der Herkunft vor.

Darüber hinaus verbietet das Gesetz in § 3 Abs. 3 und 4 AGG auch **Belästigungen**, die dann vorliegen, wenn

1. unerwünschte Verhaltensweisen bewirken oder bezwecken, dass die Würde einer Person verletzt wird;
2. ein Arbeitsplatz bezogenes Umfeld geschaffen wird, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist;
3. die Belästigungen im Zusammenhang damit stehen, dass die betroffene Person eine nach dem AGG geschützte Diskriminierungskategorie aufweist oder vermeintlich aufweist.

Beispiele:

Regelmäßige Anfeindungen und Beleidigungen eines oder einer Beschäftigten, der\*die von der Belegschaft für homosexuell gehalten wird, durch Kolleg\*innen oder Vorgesetzte am Arbeitsplatz sind eine Belästigung nach dem AGG.

**Sexuelle Belästigung** liegt z.B. dann vor, wenn männliche Angestellte im Beisein ihrer Kollegin anzügliche Bemerkungen machen und ihr darüber hinaus E-Mails mit pornografischem Inhalt schicken. Im Gegensatz zu den anderen Belästigungen nach § 3 AGG muss für das Vorliegen sexueller Belästigung kein arbeitsplatzbezogenes Umfeld geschaffen werden, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist.

Auch die **Anweisung zur Benachteiligung** ist bereits eine Benachteiligung und damit nach dem AGG nicht erlaubt (§ 3 Abs. 5 AGG).

Beispiel: Ein Personalchef wird von seiner Arbeitgeberin angewiesen, Menschen mit Behinderungen nicht zu befördern.

Nach § 8 Abs. 1 AGG ist – wie erwähnt – eine **unterschiedliche Behandlung** wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale nur zulässig, wenn dieses Merkmal für die Ausübung der Tätigkeit wesentlich und fast unerlässlich ist.

Beispielsweise kann es für die Beratung von Migrantinnen aus bestimmten Herkunftsländern sinnvoll sein, wenn die Beratung durch Frauen aus denselben Herkunftsländern erfolgt. Für diese Tätigkeit kann es daher zulässig sein, Frauen mit einer bestimmten ethnischen Herkunft einzustellen, da das Geschlecht und die ethnische Herkunft hier wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen sind.

Eine **unterschiedliche Behandlung** ist nach § 5 AGG auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen. Somit sind etwa betriebliche Maßnahmen zur Frauenförderung (z.B. Quoten) oder zum Abbau der Unterrepräsentation von Migrant\*innen in verschiedenen Bereichen weiterhin möglich.

## **Pflichten des Arbeitgebers\*der Arbeitgeberin und Rechte der Beschäftigten**

Als Arbeitgeberin ist die Arbeiterwohlfahrt nach § 11 AGG zu „**merkmalsneutralen**“ **Stellenausschreibungen** verpflichtet.

§ 12 AGG enthält die Pflicht des Arbeitgebers\*der Arbeitgeberin, Ungleichbehandlungen nicht zuzulassen und die erforderlichen **Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen** zu treffen. Hierzu gehören auch vorbeugende Maßnahmen wie Schulungen der Beschäftigten zur Verhinderung von Benachteiligung sowie die Bekanntmachung des AGG durch Aushang, Auslegung und/oder Bereitstellung entsprechender Informationen im Intranet. Bei **Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot** durch Beschäftigte hat der\*die Arbeitgeber\*in angemessene Maßnahmen wie zum Beispiel Abmahnung, Umsetzung oder Kündigung sowie Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

Nach § 13 Abs. 1 AGG haben Beschäftigte 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.“ Daraus ergibt sich für die AWO als Arbeitgeberin die Pflicht, eine **Beschwerdestelle** einzurichten, an die sich die Beschäftigten wenden können, wenn sie sich aus einem der im AGG genannten Gründe benachteiligt fühlen. In Betracht kommen können beispielsweise ein\*e Vorgesetzte\*r, ein\*e Gleichstellungsbeauftragte\*r oder eine betriebliche Beschwerdestelle. Das heißt, bei der Einrichtung einer Beschwerdestelle kann an vorhandene Strukturen angeknüpft werden und ist nicht in jedem Fall eine neue Stelle zu schaffen. Darüber hinaus muss der\*die Arbeitgeber\*in im Betrieb bekannt machen, welche Stellen „zuständig“ sind (§ 12 Abs. 5 AGG). Ein

bestimmtes Verfahren, nach dem Arbeitnehmer\*innen ihr Beschwerderecht wahrnehmen können, schreibt das Gesetz allerdings nicht vor.<sup>14</sup>

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 21. Juli 2009<sup>15</sup> hat der **Betriebsrat** nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mitzubestimmen bei der Einführung und Ausgestaltung des Verfahrens, in dem Arbeitnehmer\*innen ihr **Beschwerderecht** nach § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG wahrnehmen können. Er hat insoweit auch ein Initiativrecht. Kein Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat bei der Frage, wo der\*die Arbeitgeber\*in die Beschwerdestelle errichtet und wie er diese personell besetzt.

Arbeitnehmer\*innen können nach § 15 bei Verstößen **Entschädigung** und/oder **Schadenersatz** verlangen. Schadenersatz soll die materiellen Einbußen, also den Vermögensschaden, ersetzen, Entschädigung soll den immateriellen Schaden ausgleichen; vergleichbar ist letzteres mit dem „Schmerzensgeld“ bei Unfällen, nur dass es hier nicht um die Verletzung des Körpers und der Gesundheit geht, sondern um die Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts auf Nicht-Diskriminierung. Die Entschädigung soll „angemessen“ sein und ist gemäß § 15 Abs. 2 AGG im Falle einer Nichteinstellung auf bis zu drei Monatsgehälter begrenzt, wenn die Bewerberperson auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Wäre sie jedoch die erweislich bestqualifizierte Person, so sind der Schadenersatz und eine mögliche Entschädigung nicht gedeckelt. Einen Anspruch auf Einstellung gibt es aber nicht, dies besagt § 15 Abs. 6 AGG. Allerdings kann der\*die Arbeitgeber\*in sich freiwillig dazu entschließen, eine Diskriminierung bei einem Bewerbungsverfahren dadurch „wiedergutzumachen“, dass die Person doch noch eingestellt wird. Dies kann u.U. mit einem gerichtlichen Vergleich erreicht werden.

Wer sich diskriminiert fühlt und Anspruch auf Schadenersatz oder Entschädigung erhebt, muss dies allerdings innerhalb einer Frist von zwei Monaten – beginnend mit der Ablehnung im Falle einer erfolglosen Bewerbung oder ansonsten mit Kenntnisnahme von der Diskriminierung – schriftlich gegenüber dem\*der Arbeitgeber\*in geltend machen, es sei denn es gibt einen Tarifvertrag, der etwas anders vorsieht (§ 15 Abs. 4 AGG). Für die Klageerhebung beim Arbeitsgericht gilt noch einmal eine Frist von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde (§ 61b Arbeitsgerichtsgesetz).

Betroffene Personen können bzw. müssen ihre Rechte im eigenen Namen einfordern, allerdings können sie sich durch Bevollmächtigte vertreten lassen, z.B. durch Rechtsanwältinnen oder Rechtsanwälte oder Rechtsschutzsekretär\*innen

---

<sup>14</sup> Vgl. dazu Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), 2010: Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG. Expertise von Doris Liebscher und Anne Kobes.  
[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Beschwerdestelle\\_und\\_Beschwerdeverfahren.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Beschwerdestelle_und_Beschwerdeverfahren.html)

<sup>15</sup> Vgl. Bundesarbeitsgericht. Beschluss vom 21. Juli 2009. Az. 1 ABR 42/08.  
<http://openjur.de/u/171791.html>

von Gewerkschaften. Daneben besteht die Möglichkeit einen Antidiskriminierungsverband (vgl. § 23 AGG) als Beistand heranzuziehen. Behindertenverbände haben u.U. besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse, die vom AGG unberührt bleiben (§ 23 Abs. 4 AGG).

Wer sich über Benachteiligung beschwert und/oder Rechte geltend macht, darf nicht deshalb benachteiligt werden. Das besagt das **Maßregelungsverbot** des § 16 AGG. Dasselbe gilt für Personen, die die sich beschwerende Person unterstützen oder als Zeug\*innen aussagen.

Im Rechtsschutzverfahren sieht § 22 AGG eine **Beweiserleichterung** vor: Die sich diskriminiert fühlende Partei muss im Streitfall lediglich „Indizien“ vortragen, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen. Gelingt dies, so trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung vorgelegen hat. So kann z.B. eine nicht geschlechtsneutrale bzw. geschlechtsinklusive Stellenausschreibung ein Indiz für die Benachteiligung des nicht erwähnten Geschlechts sein.

Nach § 17 Abs. 2 AGG haben auch der Betriebsrat bzw. eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft das Recht, den\*die Arbeitgeber\*in durch das Arbeitsgericht zur Unterlassung drohender oder bereits erfolgter grober Verstöße gegen das AGG zu veranlassen. Die **Klagemöglichkeiten** von **Betriebsrat** und **Gewerkschaften** sind jedoch nicht mit der Geltendmachung von Ansprüchen von Beschäftigten verbunden.

Darüber hinaus fordert das AGG in § 17 Abs. 1 **Tarifvertragsparteien**, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen auf, an der Verwirklichung des generellen Ziels des AGG, also der **Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligungen**, mitzuwirken. So kann das Gesetz Anlass dafür sein, Personalprozesse unter dem Gesichtspunkt des Benachteiligungsschutzes zu überprüfen und gegebenenfalls neu zu definieren oder Verhaltenskodizes zu vereinbaren.<sup>16</sup>

## Weiterführende Informationen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), 2014: AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg\\_wegweiser\\_erlaeuterungen\\_beispiele.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.html)

---

<sup>16</sup> Vgl. dazu die Gesetzesbegründung in Bundestagsdrucksache 16/1780 vom 08.06.2006, S. 39. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/017/1601780.pdf>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), 2014: Handbuch "Rechtlicher Diskriminierungsschutz".

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch\\_Diskriminierungsschutz/Gesamtes\\_Handbuch.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf?__blob=publicationFile)

AGG-Ratgeber des Anti-Rassismus Informationscentrums in Nordrhein-Westfalen (ARIC-NRW e.V.).

<http://www.agg-ratgeber.de/>

Heinrich-Böll-Stiftung e.V. Dossier Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

<http://heimatkunde.boell.de/dossier-das-allgemeine-gleichbehandlungsgesetz>

## **Ansprechpartnerin im AWO Bundesverband**

Dr. Petra Rostock

Tel: 030 26309-145

E-Mail: [petra.rostock@awo.org](mailto:petra.rostock@awo.org)