

Gliederung

1. Gleichbehandlungsgebot und Benachteiligungsverbote	2
1.1 Gesetzliche Benachteiligungsverbote im Arbeitsrecht	2
1.2 Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	3
1.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	4
1.4 Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)	5
1.5 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)	9
2. Benachteiligungsformen (§ 3 AGG)	13
2.1 Unmittelbare Benachteiligung	14
2.2 Mittelbare Benachteiligung	15
2.3 Belästigung	16
2.4 Sexuelle Belästigung	16
2.5 Anweisung zur Benachteiligung	17
2.6 Mehrdimensionale Benachteiligung	17
3. Benachteiligungsmerkmale (§ 1 AGG)	18
3.1 Rasse und ethnische Herkunft	18
3.2 Geschlecht	18
3.3 Religion und Weltanschauung	21
3.4 Behinderung	22
3.5 Alter	25
3.6 Sexuelle Identität	28
4. Besonderer Rechtfertigungsgrund im Rahmen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts (§ 9 AGG)	29
4.1 Tragen religiöser Symbole am Arbeitsplatz	30
4.2 Wiederheirat und Kirchenaustritt als Kündigungsgrund	34
4.3 Kirchenmitgliedschaft als Einstellungsvoraussetzung	37
5. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das AGG	39
6. Aufgaben der MAV	42

1. Gleichbehandlungsgebot und Benachteiligungsverbote

- 5 Diskriminierung im rechtlichen Sinn meint die nicht gerechtfertigte **Benachteiligung** einer Person aufgrund bestimmter (Diskriminierungs-) Merkmale wie z. B. Geschlecht, Alter oder sexuelle Identität. Nicht jede Ungleichbehandlung/Benachteiligung stellt somit schon eine Diskriminierung dar. Diskriminierung umschreibt nur solche Benachteiligungen, die **ohne einen sachlichen Grund** erfolgen, der diese Schlechterstellung rechtfertigt.
- 10 Das Gebot der Gleichbehandlung und entsprechende Verbote gegen Diskriminierung vielfältiger Art und in verschiedenen Lebensbereichen finden sich auf mehreren rechtlichen Ebenen im internationalen Recht (Völkerrecht) sowie im europäischen und nationalen (deutschen) Recht. Auf europäischer Ebene existieren **Antidiskriminierungsrichtlinien**, welche die EU-Mitgliedstaaten verpflichten, mittels nationaler Gesetzgebung bestimmte Diskriminierungen zu unterbinden. Diese europäischen Vorgaben führten im Jahr 2006 zwingend zum Erlass des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**.¹ Dieses Gesetz enthält im Rahmen von Arbeitsverhältnissen die wesentlichen Diskriminierungsverbote. Das AGG ist ein „für alle geltendes Gesetz“ im Sinne von Art. 137 Abs. 3 WRV und findet daher im Rahmen von kirchlichen Arbeitsverhältnissen und im AVR-Bereich uneingeschränkt Anwendung.

1.1 Gesetzliche Benachteiligungsverbote im Arbeitsrecht

- 15 Im deutschen Verfassungsrecht formuliert Art. 3 Abs. 1 GG den allgemeinen Gleichheitssatz.² Das **Grundgesetz** gebietet den staatlichen Institutionen auch, bei ihrem Handeln die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen zu achten (Art. 3 Abs. 2 GG) und damit die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. Verboten sind nach Art. 3 Abs. 3 GG ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen aus Gründen des Geschlechts, der Abstammung oder Rasse, wegen Sprache, Heimat und Herkunft, aus Glaubensgründen bzw. wegen religiöser oder politischer Anschauungen oder einer Behinderung.
- 20 Die im Rang unter der Verfassung stehenden **(einfachen) Gesetze**, die zum Schutz gegen Diskriminierung erlassen wurden, können in bestimmten Lebensbereichen wirken und sich gegen verschiedene Aspekte der Diskriminierung wenden.

1 Das deutsche AGG geht im Kern auf 4 europäische Antidiskriminierungs-Richtlinien zurück, die mit diesem Gesetz in deutsches Recht umgesetzt wurden. Als Konsequenz ist die Rechtsprechung des EuGH bei der Auslegung der AGG-Vorschriften zu beachten.

2 Art. 3 Abs. 1 GG lautet: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“



BEISPIEL

Als Gesetze, deren ausdrückliches Ziel es ist, Diskriminierungen zu verhindern bzw. Gleichstellung zu fördern, sind beispielsweise zu nennen das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig), das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) sowie die Gleichstellungs- und Integrationsgesetze der Bundesländer.

25

Gegenstand der folgenden Erläuterungen ist ausschließlich der **Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt**. Tatsächlich betraf im Jahr 2024 der größte Teil der bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeldeten Diskriminierungserfahrungen mit rund 3.000 Fällen das Arbeitsleben.¹ Jeder dritte Fall (33 Prozent) mit Bezug zu einem AGG-Merkmal fand bei der Arbeitssuche, im Bewerbungsgespräch, am Arbeitsplatz oder beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis statt.

30

Die wichtigsten Diskriminierungsverbote im Bereich des Arbeitsrechts, also bei Beschäftigung und Beruf, sind seit dem Jahr 2006 im **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** (AGG) verankert (→ Ziffer 1.3). Der besondere Aspekt der Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen wurde im Jahr 2017 im **Entgelttransparenzgesetz** (EntgTranspG) aufgegriffen (→ Ziffer 1.5). Seit Juli 2023 schützt das **Hinweisgeberschutzgesetz** (HinSchG) Personen, die im beruflichen Kontext Verstöße in Unternehmen und Betrieben melden (→ Ziffer 1.4). Daneben gibt es Gesetze, die zwar nicht ausdrücklich zum Zweck des Schutzes vor Diskriminierung erlassen wurden, aber in ihren Regelungen bestimmte Diskriminierungsverbote enthalten.

35



BEISPIEL

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) beinhaltet in § 4 Abs. 1 ein Verbot der Schlechterbehandlung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. Dazu im Detail → Modul T 1.

40

1.2 Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wird aus dem verfassungsrechtlichen Gleichheitsgebot (Art. 3 GG → Ziffer 1.1) bzw. aus dem Prinzip von Treu und Glauben oder aus der allgemeinen **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers** hergeleitet.

45

1 Vgl. Jahresbericht 2024 der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung, www.antidiskriminierungsstelle.de.