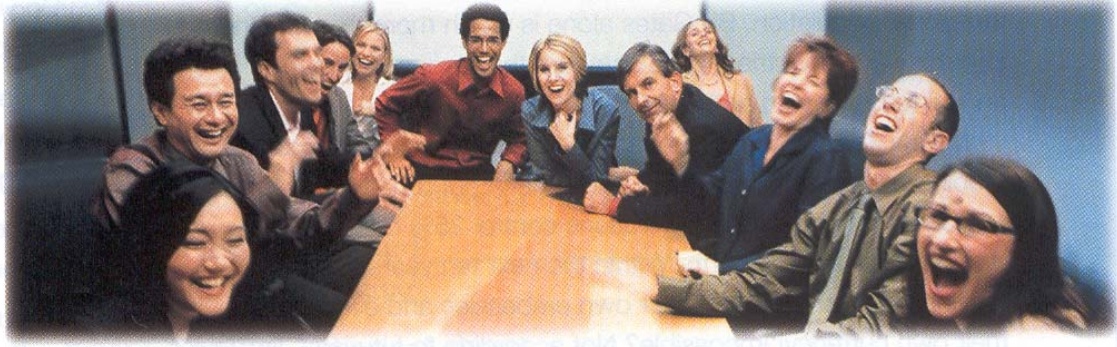


IST IHR BETRIEB ANTIDISKRIMINIERUNGSFREI?

INHALTE DES ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZES (ADG)

Zusammenfassend bedeutet das ADG das:

1. Sie Ihre Personalentscheidungen dokumentieren müssen, dass Sie
 2. Ihre Entscheidungen objektivieren müssen und dass Sie sich
 3. gut organisieren müssen.
-
1. Sie haben die Verpflichtung, alle Informationen über die Bewerber und Ihre Entscheidungen für die Dauer der Klagefrist aufbewahren müssen. Das deutet, dass Sie eine Form der Dokumentation finden müssen um im Rechtsfall alle Beweismittel zur Verfügung zu haben. Dies kann entweder in Form des Aufbewahrens (das Zurücksenden der Bewerbungsunterlagen am Ende der Personalentscheidung wird verzögert) oder z.B. durch abscannen aller Unterlagen geschehen. Es geht um alle Informationen, die Sie über die Bewerber erhalten haben (Telefonnotizen, Gesprächsprotokolle usw.) Es geht hierbei zum einen um den zeitlichen Aufwand und zum anderen auch um die Beschaffung von Hard- und Software Lösungen. Stellen Sie sich den Aufwand bei z.B. bei mehreren Hundert Bewerbern vor.
 2. Sie sind verpflichtet, dass Sie einem Dritten gegenüber im Streitfall Ihre Entscheidung nachvollziehbar erläutern können. Dies gilt nicht nur für z.B. den oder die neu Eingestellten, sondern auch für alle abgelehnten Personen. Stellen Sie sich vor, Sie erhalten 300 Bewerbungen oder mehr. Hier stellt sich die Frage, wer die Zeit hat, diese Bewerbungen alle zu analysieren und dann immer die gerecht Entscheidung zu treffen. Vor allem stellt sich dabei auch die Frage, wo da die unternehmerische Freiheit bleibt. Wenn Sie schon in der Vergangenheit ein wirklich professionelles Anforderungsprofil entwickelt haben und auf dieser Grundlage ihre Entscheidungen getroffen haben, wird sich hier für Sie wenig verändern. Der entscheidende und vermutlich auch schwierige Punkt wird sein, wie



sie eine Entscheidung begründen, bei der z.B. 2 Bewerber vergleichbar qualifiziert sind, und Sie dann einfach auf Grund des

3. Bauchgefühl (was diagnostisch und auch wissenschaftlich ein wichtiges Kriterium ist) eine Entscheidung treffen. Begründungen wie: Der Bewerber scheint auch bei Anforderungskriterium XY den besten Eindruck gemacht zu haben und wirkte auch sonst kommunikativer und sympathischer als die anderen, wird nicht ausreichen und der Vergangenheit angehören.
4. Sie als Arbeitgeber sind zukünftig verpflichtet, alle organisatorischen, vorbeugenden Maßnahmen zu treffen, um die beschriebenen Diskriminierungstatbestände zu verhindern. Diese vorbeugende Maßnahmen sind insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, primär durch Informationen aller Beteiligten zu treffen. Möglichkeiten hier für sind:
 - Seminare und
 - Unternehmens-Checks (ADG-Audits)

Seminare verschaffen Ihnen einen Überblick über die Neuerungen und mögliche praxisorientierten Maßnahmen. Der Unternehmenscheck zeigt Ihnen ganz gezielt auf, an welchen Stellen Sie bereits den Standard haben und wo Nachbesserungen, Veränderungen oder Neuerungen sein sollten. Das Ergebnis ist dann wiederum die Basis für konkret Planung und Realisierung von Umsetzungsmaßnahmen.

DIE FOLGEN DES ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZES IN BETRIEBEN

Hier ein Beispiel wie es täglich zu tausenden vorkommt: Sie schreiben eine Stelle in einer Tageszeitung oder im Internet aus. Daraufhin bewerben sich u. U. hunderte von Bewerbern. Sie laden einige Bewerber zum Vorstellungsgespräch ein. Es wird dabei z.B. über das Alter, über den Ehepartner der z.B. im Ausland lebt und eventuell auch eine Schwerbehinderung an.

Sie entscheiden sich dann z.B. für einen 29 jährigen Bewerber. Jetzt ist es möglich, dass einige der abgelehnten Bewerber auf Schadensersatz klagt. Jetzt stehen Sie als Arbeitgeber vor der Situation, dass Sie Ihre Entscheidung ggf. vor Gericht für jeden

einzelnen Klagenden glaubhaft begründen müssen und dann für jeden abgelehnten Bewerber auf Schadensersatz verurteilt werden können. Oder wie wollen Sie objektiv begründen, dass der 29 Jährige besser als der 47 Jährige ins Team passt? Stellen Sie z.B. einen älteren Bewerber ein, der in diesem Falle nicht in das Team passt, und dieser Mitarbeiter von den Kollegen nicht akzeptiert wird und u.U. über diesen Mitarbeiter ironische Bemerkungen bezüglich seines Alters gemacht werden, kann nun er Sie wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz verklagen.

Dass obiges Beispiel in Zukunft bei uns möglich ist, zeigt ein Beispiel aus England (in England wurden die EU-Richtlinien des ADG viel früher als in der BRD umgesetzt). Hier hat ein Mitarbeiter, der bei eine Beförderung versehendlich übergangen wurde, den Arbeitgeber auf 11 Mio. Euro Schadensersatz verklagt.

RECHTLICHER HINTERGRUND

Die letzte Bundesregierung hat sich in Ihrem Koalitionsvertrag auf die Umsetzung der Richtlinien der europäischen Gemeinschaft verständigt.

Der Schwerpunkt liegt dabei im Bereich von Beschäftigung und Beruf.

Welche Lebensbereiche sind durch diese Richtlinie/ADG geregelt?

- Rasse/ethnische Herkunft
- Religion/Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität
- Geschlecht

Anwendung findet dieses Gesetz in Beruf, Bildung, Gesundheit und Sozialleistungen, Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen, privatrechtliche Versicherungen.

Um Benachteiligungen zu verhindern gib es klare Normen, wobei Arbeitgeben, Beschäftigte und Tarifvertragsparteien aufgefordert werden, auch präventiv, Benachteiligungen zu verhindern bzw. zu beseitigen.

Beschäftigte haben folgende Rechte:

Sie können sich beim Arbeitgeber, einem Vorgesetzten oder der Arbeitnehmervertretung beschweren. Sie dürfen Ihre Arbeitleistung verweigern, wenn der Arbeitgeber keine ausreichenden Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreift und die Leistungsverweigerung im Einzelfall für den Schutz des benachteiligten Beschäftigten erforderlich ist. Benachteiligte Beschäftigte haben Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen materiellen *und* immateriellen Schadens. Wer seine Rechte in Anspruch nimmt, darf deswegen keinen Nachteil erleiden. Diese Rechte können notfalls vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden. Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot können auch der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretende Gewerkschaft vor dem Arbeitsgericht auf Unterlassung oder auf Duldung oder Vornahme einer Handlung klagen.

Die arbeitsrechtlichen Vorschriften gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für alle Beamtinnen und Beamten sowie Richter und Richterinnen des Bundes und der Länder.

Zur Umsetzung der Richtlinien im Bereich des allgemeinen Zivilrechtes, des Rechtsschutzes gelten weitere Ausführungen (siehe hierzu z.B. Bundesinnenministerium; Stichwort ADG). Für Soldaten ist ein gesondertes Gesetz vorgesehen

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES

Die Antidiskriminierungsstelle ist für alle Diskriminierungsmerkmale zuständig. Die Stelle wird beim Bundesministerium für Familie, Frauen und Jugend eingerichtet und folgende Aufgaben übernehmen:

- Unterstützung von Benachteiligten bei der Durchsetzung ihrer Rechte durch Informationen, Beratung, Vermittlung und Mediation.
- Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen, regelmäßige Vorlagen von Berichten an den Bundestag, Empfehlung zur Beseitigung und Vermeidung von Diskriminierungen und Öffentlichkeitsarbeit sowie Sensibilisierungsmaßnahmen.

(obige Erläuterung bezieht sich auf Informationsquellen des BMJ)