

ANTIDISKRIMINIERUNG (ADG) ODER DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) UND DIE FOLGEN

Dieser Artikel von Dr. Albrecht Müllerschön wurde im „Initiative Management“ im Oktober 2006 veröffentlicht.

Dieser Artikel beschäftigt sich mit:

- Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
- Was sind die Kriterien
- Auswirkungen des AGG bzw. ADG im Berufsalltag
- Welche Themen sollten im Alltag auf Diskriminierungsfreiheit überprüft werden
- Kostenaufstellung von einigen Diskriminierungsbeispielen

ZIEL DES GESETZES

Das neue Antidiskriminierungsgesetz soll Benachteiligungen aus unterschiedlichsten Gründen verhindern. Dies gibt allen Mitarbeitern in allen Betrieben und im öffentlichen Dienst mehr Schutz und soll für mehr Gerechtigkeit sorgen. Dieses Gesetz hat jedoch einige Fallstricke, die von Seiten der Arbeitgebervertretung, das heißt von allen Führungskräften berücksichtigt und überprüft werden muss. Dies nicht nur wegen Imageproblemen bei Nichtbeachtung des Gesetzes, sondern auch aus finanziellen Gründen. Wir sind zwar in Deutschland mit der Höhe des Schadensersatzes bei einer Diskriminierung noch nicht so weit wie in England oder den USA, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht aber auch bei uns spürbare Strafen vor.

KRITERIEN

Inhaltlich haben Sie dafür zu sorgen, dass niemand wegen des Geschlechts, des Alters, der Rasse, der Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung benachteiligt wird. Dieser Schutz reicht in der Zeit von der Bewerbung bis das Beschäftigungsverhältnis beendet wird. Das AGG gilt aber nicht nur bei Einstellungen, sondern bei allen Personalmaßnahmen im Berufsleben.

Einstellungen, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, der Beförderungsrichtlinien bzw. der - Praxis, der Weiterbildung, Zulagen usw. Eine unzulässige Benachteiligung ist dann z.B. gegeben, wenn jemandem im Betrieb auf Grundlage einer der oben genannten Gründe, gegenüber einem anderen schlechter gestellt wird. Dies kann z.B. bei der Formulierung in einer Stellenanzeigen wie folgt sein: „Suchen Mitarbeiter für unser junges Team“.



Hier wird gleich 2x benachteiligt. Zum einen wegen des Geschlechtes und zum anderen wegen des Alters. Es kann z.B. auch vermutet werden, falls Sie bei Bewerbungen ein Lichtbild verlangen, bereits ein Anfangsverdacht auf Diskriminierung besteht, oder wenn Teilzeitbeschäftigte prozentual weniger Weiterbildungsmöglichkeiten (betrifft meist Frauen) erhalten. Eine andere Diskriminierung könnte z.B. darin bestehen, wenn Sie einen griechischen Bewerber nicht einstellen, weil Sie diskriminierendes Verhalten durch die Kollegen befürchten, die z.B. alle aus der Türkei stammen. Hier könnte z.B. der abgelehnte Grieche klagen oder aber, falls er eingestellt wird, und es zu „rassistisch motivierten Konflikten kommt, könnte der neu eingestellte Grieche klagen. Sie als Arbeitgeber (-vertreter) hätten dann das Problem, dass Sie nachweisen müssten, dass Sie alles getan hätten, um diese Diskriminierung zu verhindern.

- Haben Sie sich selbst schon die Frage gestellt, ob Sie im Führungsalltag im Umgang mit Ihren Mitarbeitern wirklich diskriminierungsfrei handeln? Dies gilt z.B. für die Termine von Regelbesprechungen. Könnten sich z. B. Frauen benachteiligt fühlen, weil sie daran nicht teilhaben können, da meist sie teilzeitbeschäftigt sind?
- Oder wie stellen Sie sicher, dass keiner Ihrer Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter wegen den oben genannten Kriterien gemobbt wird? Könnten Sie dies ggf. bei einer Klage vor Gericht überzeugend nachweisen?
- Sind Ihre Mitarbeiter umfassend über das Antidiskriminierungsgesetz informiert, oder gibt es dazu nur ein Info am schwarzen Brett oder sind nur Informationsbroschüren verteilt worden?
- Haben Sie sich umfassend über die Inhalte und deren Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Alltag und deren Konsequenzen beschäftigt?

Vor Gericht wird im Prozessfall ein wesentliches Entlastungsargument für Sie sein, wie aktiv Sie sich in Ihrem Betrieb für die Umsetzung des AGG einsetzen. Können Sie hier nichts oder wenig konkretes vorweisen, wird dies gegen Sie sprechen.

Nicht jede scheinbare Diskriminierung ist eine Benachteiligung im Sinn des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. So können sich Männer nicht benachteiligt fühlen, wenn ein weibliches Fotomodell gesucht wird. Oder es kann bei bestimmten

Berufen eine Altergrenze beim Einstieg festgelegt werden, wenn ein höheres Alter eine ausreichende Qualifizierung für den Job nicht mehr sicherstellt, so wie es z.B. bei Piloten oder Fluglotsen der Fall ist.

Wie sich das AGG in der Praxis auswirkt, wird sich erst in den nächsten Monaten oder Jahren zeigen. Wichtig ist jedoch, dass sich Firmen dieses Themas annehmen, alle Mitarbeiter zu diesem Thema sensibilisieren, um damit einiger Mindestanforderungen gerecht zu werden und um im Streitfall auch vor Gericht belegen zu können, dass Sie als Firma alles unternehmen um Benachteiligungen zu verhindern.

Wir empfehlen Ihnen mindestens folgende Punkte auf Diskriminierungsfreiheit zu überprüfen:

- Bewerberfragebögen
- Bewerbungsgespräche
- Dokumentationen
- Führungsverhalten
- Beförderung
- Beurteilung
- Qualifizierung
- Arbeitszeit
- Sozialauswahl bei Kündigungen

HÖHE DES SCHADENSERSATZES

Die Höhe der finanziellen Entschädigung ist prinzipiell unbegrenzt. Wird z.B. jemand bei der Einstellung benachteiligt, ist die Höhe der Entschädigung auf 3 Monatsgehälter begrenzt.

Die Beweislast liegt stark auf Seiten des Arbeitgebers. Der Benachteiligte muss lediglich Indizien vorlegen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Der bloße Hinweis auf eine Benachteiligung reicht nicht aus. Das AGG sieht dann vor, falls Indizien vorliegen (dies können konkrete Beispiele aus dem Alltag des Zusammenarbeitens sein) muss jetzt der Arbeitgeber, das heißt Sie als Führungskraft das Gegenteil beweisen, oder die Firma muss bezahlen. Deshalb sind alle Prozesse und Entscheidungen, die im Zusammenhang von Personalmaßnahmen stehen, daraufhin zu überprüfen, ob eventuell, wenn auch nur versteckte Benachteiligungen vorliegen könnten.

Beispielhafte Kostenaufstellung für eine Entschädigungszahlung (Dieses Beispiel zeigt einen noch eher harmloses Fall, der Ihnen im Rahmen der Personalarbeit entstehen kann).

Beispiel: Eine Stellenanzeige (dotiert mit monatlich € 3.200,- brutto) enthält eine objektiv nicht erforderliche Altersangabe.

Drei der abgelehnten Bewerber klagen erfolgreich.

Dadurch entstehen **Kosten für den Arbeitgeber** in Form des vom Gesetz definierten Schadensersatzes in Höhe von:

Anwaltskosten	ca. € 3.200
Gerichtskosten	ca. 660
<u>Schadensersatz (3 Monatsgehälter)</u>	<u>9.600</u>
Gesamtkosten je Bewerber/in:	€ 13.460
Gesamtkosten für alle 3 Kandidaten/innen	€ 40.380

Konkrete Anklagebeispiele

Im Moment sind uns folgende Anklagen / Anzeigen wegen Diskriminierung bekannt:

1. Ein Mann ruft bei einer Firma auf Grund einer Stellenanzeige an und fragt: „Lohnt es sich für mich, als 62 -jähriger sich auf die Stelle zu bewerben?“ Daraufhin erhielt er als Antwort: „Nein!“
2. Eine weibliche Mitarbeiterin wird bei der Beförderung abgelehnt, da Sie als Frau schlecht in eine reine Männergruppe passt.
3. In einer Stellenanzeige steht wörtlich: „... suchen jungen Mitarbeiter für unser Team“

Artikel verfasst von: Dr. Albrecht Müllerschön; November 2006