

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

So können Arbeitgeber Klagen vorbeugen

Das gegen Diskriminierungen gerichtete Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist so kompliziert, dass mancher Arbeitgeber – beispielsweise bei einer Stellenausschreibung – ohne böse Absicht dagegen verstößt. Die folgenden Seiten zeigen, wie man sich juristisch korrekt verhält.

→ Ein typisches Beispiel aus dem Arbeitsalltag einer Apotheke verdeutlicht die Schwierigkeiten, die mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbunden sind: Eine türkische PTA teilt dem Apothekeninhaber mit, dass sie ab jetzt nur noch mit Kopftuch zur Arbeit kommen wolle. Der Inhaber lehnt dies mit Hinweis auf die Empfindlichkeit seiner Kunden ab. Daraufhin erhält er von den Rechtsanwälten seiner PTA ein Schreiben, wonach das Kopftuchverbot während der Arbeitszeit als Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft und der Religion einzustufen sei. Die Anwälte fordern darin nicht nur, die PTA unverzüglich mit Kopftuch arbeiten zu lassen, sondern auch eine Entschädigung in Höhe von zwei Monatsgehältern aufgrund einer Diskriminierung gemäß § 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Erhöhte Anforderungen an Arbeitgeber

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde am 17. August 2006 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und ist seitdem gültiges Recht. Durch das AGG, welches im Gesetzgebungsverfah-

ren noch Antidiskriminierungsgesetz hieß, wurden vier europäische Antidiskriminierungsrichtlinien in nationales Recht umgesetzt. Das nun vorliegende allgemeine Gleichbehandlungsgesetz stellt, wie das eingangs geschilderte Beispiel zeigt, erhöhte Anforderungen an den Arbeitgeber – und zwar in allen Bereichen des Arbeitslebens. Er muss zahlreiche Organisationsentscheidungen treffen, um Diskriminierung oder ungleiche Behandlung in seinem Betrieb zu vermeiden. Gleichzeitig ist er erhöhten Schadensersatzforderungen durch Arbeitnehmer oder auch durch Stellenbewerber ausgesetzt. Seitens der Arbeitnehmer ergeben sich Rechtsschutzmöglichkeiten für alle Formen der Diskriminierung oder Ungleichbehandlung aufgrund der im Gesetz niedergelegten Diskriminierungsmerkmale. Im Folgenden werden die wesentlichen Teile des Gesetzes beleuchtet, zudem gibt es Tipps zum Umgang damit in der Praxis.

Wen schützt das Gesetz?

Die Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung des § 6 Abs. 1

AGG gelten für den Arbeitgeber hinsichtlich seiner eigenen Arbeitnehmer, Auszubildenden sowie Stellenbewerber und arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten. Das Gesetz soll Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, außerdem aus Gründen einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern (§ 1 AGG).

Insbesondere die Diskriminierungsgründe der Religion sowie der sexuellen Identität waren hierzulande lange politisch umstritten. Über die europäischen Vorgaben hinaus wurden sie dann aber mit aufgenommen.

Die Diskriminierungsgründe im Einzelnen

Rasse und ethnische Herkunft: Eine Diskriminierung aus Gründen der Rasse und der ethnischen Herkunft stützt sich allein auf die subjektive Vorstellung des Diskriminierenden. Hält der Arbeitgeber beispielsweise einen türkischen Bewerber für einen Sinti oder Roma und hat er sich vorgenommen, keine Sinti oder Roma einzustellen, so ist die Diskriminierung rein subjektiv begründet und



Foto: iStockphoto

steht in keinem Zusammenhang mit der objektiven Realität.

Geschlecht: Hiermit ist die Benachteiligung von Frauen oder Männern aufgrund ihres Geschlechts gemeint.

Religion: Auch aufgrund seiner Religionszugehörigkeit darf niemand benachteiligt werden. Allerdings ist das Problem, ob Sekten oder Anhänger von Scientology ebenfalls diesen religiösen Schutz für sich reklamieren können, europaweit noch nicht geklärt (amerikanische und französische Gerichte bejahen den Religionsstatus, deutsche Gerichte verneinen dies).

Weltanschauung: Hier ist die Abgrenzung zur Religion zu beachten. Religion bezieht sich auf Transzendenz, Weltanschauung nicht. Als Weltanschauung gilt beispielsweise ein Bekenntnis zum Kommunismus.

Behinderung: Der Schutz schwerbehinderter Menschen ist ausdrücklich im Sozialgesetzbuch IX geregelt, das AGG gestaltet diesen Schutz umfassend aus.

Alter: Kein Arbeitnehmer darf aufgrund seines Alters benachteiligt werden, gleichgültig ob er zu jung oder zu alt ist. Allerdings gibt es hier zahlreiche Ausnahmen (siehe auch Beispiele).

Sexuelle Identität: Umfasst Homosexualität, Bisexualität und Transsexualität.

Problematisch: Kündigungsschutz und AGG

Das Benachteiligungsverbot erstreckt sich nicht nur auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, sondern auch auf Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen. Zudem sind auch Bewerbungen, also die Bedingungen für den Zugang zum Erwerbsleben, sowie der berufliche Aufstieg mit geschützt.

Als wichtige Ausnahme wollte das AGG klarstellen, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzgesetz gelten. Hiermit sollte der Befürchtung vorgebeugt werden, dass Kündigungen zusätzlich nach den Grundlagen des AGG überprüft und somit zusätzliche Kündigungshindernisse geschaffen werden. Offensichtlich wurden die diesbezüglichen Passagen im AGG nicht unmissverständlich genug formuliert, so dass sich diese Befürchtung zwischenzeitlich bestätigt hat. Das Arbeitsgericht Osnabrück hat in einem der ersten Urteile

betreffend AGG die betriebsbedingte Kündigung eines Arbeitgebers als Verstoß gegen das AGG verstanden. Die von ihm vollzogene Sozialauswahl stelle eine unzulässige Altersdiskriminierung dar. (Arbeitsgericht Osnabrück, Urteil vom 5. Februar 2007, 3 Ca 778/06).

Dazu sollte man wissen, dass bei betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen der so genannten Sozialauswahl versucht wird, zuerst den sozial stärksten Mitarbeitern zu kündigen (Kriterien sind beispielsweise Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflicht). Um diese sozial starken Mitarbeiter zu ermitteln, entwickeln Unternehmen schematische Kriterien. Im Osnabrücker Fall wurde als Kündigungskriterium zu pauschal eine Altersgruppe festgelegt, so dass diese unter dem Hinweis auf die altersbedingte Diskriminierung Klage führen konnte.

➔ Beispiel für eine Kündigung innerhalb der Probezeit

Insbesondere Kündigungsfälle innerhalb der Probezeit oder im Rahmen von Kleinbetrieben, die normalerweise nur über einen sehr eingeschränkten Kündigungsschutz verfügen, könnten sich zukünftig als Einfallstor für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erweisen. Beispiel: Arbeitgeber Herr Müller entlässt Herrn Becker, der für Botenfahrten eingestellt wurde, innerhalb der Probezeit, weil er mit seinen Arbeitsleistungen nicht zufrieden ist. Da eine Begründung innerhalb der Probezeit für eine Kündigung nicht gegeben werden muss, argumentiert Herr Becker in seiner Kündigungsschutzklage mit dem AGG und erhebt den Vorwurf, dass er als einziger männlicher Botenfahrer gekündigt wurde und in der Kündigung somit eine unzulässige Diskriminierung

Frauen und Männer, junge und alte oder schwangere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen gleich behandelt werden. Das AGG schafft dafür die Voraussetzungen.



Foto: Digitalvision

aufgrund des Geschlechts vorliege. Die Praxis wird zeigen, ob sich die Kündigungsschutzklagen zukünftig vermehrt auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz stützen. Eine höchstrichterliche Entscheidung hierzu ist frühestens in einhalb Jahren zu erwarten. Bis zu diesem Zeitpunkt ist erhöhte Vorsicht geboten. Ein Arbeitnehmer, dem eine unzulässige Diskriminierung widerfahren ist, kann nun auch diesen Punkt in seiner Kündigungsschutzklage betonen und davon ausgehen, dass diese Argumentation seine Erfolgschancen vermutlich deutlich erhöhen.

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

Das AGG verbietet gemäß § 3 in Abs. 1 eine unmittelbare Benachteiligung sowie in Abs. 2 eine mittelbare Benachteiligung von Beschäftigten. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund der eingangs aufgelisteten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfahren hat oder erfahren würde.

➔ Beispiele für unmittelbare und mittelbare Benachteiligung

Der Inhaber der Ahorn-Apotheke, Herr Müller, stellt grundsätzlich keine weiblichen Approbierten ein, weil er eine Schwangerschaft befürchtet. Hier liegt eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vor.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen einem der eingangs er-

wähnten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

Der Inhaber der Markt-Apotheke, Herr Schmidt, stellt nur Arbeitnehmer ein, die angemessene deutsche Sprachkenntnisse vorweisen können. Hier kann eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft vorliegen, soweit keine sachlichen Gründe dieses Verhalten rechtfertigen.

Die Rechtsprechung zur mittelbaren Diskriminierung wurde entscheidend durch den europäischen Gerichtshof geprägt.

Hier wird selbst eine Benachteiligung von Teilzeitarbeitskräften als mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angesehen, weil mehrheitlich Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen arbeiten.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt nicht vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Insbesondere kann eine Ungleichbehandlung wegen beruflicher Anforderungen gerechtfertigt sein (§ 8 AGG).

➔ Beispiel für den Fall, dass keine mittelbare Diskriminierung vorliegt

Wird für Modeaufnahmen ein weibliches Fotomodell zur Präsentation von Damenmoden gesucht, liegt keine mittelbare Diskriminierung vor, da das rechtmäßige Ziel sachlich gerechtfertigt ist und ein männliches Modell die notwendigen Kriterien zur Erreichung des Ziels per se nicht erfüllen kann. Eine zulässige unterschiedliche Behandlung ist insbeson-

dere auch wegen des Alters möglich und in § 10 Satz 1 AGG gesetzlich ausgestaltet. Auch hier müssen die unterschiedlichen Behandlungen objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sein. Insbesondere kann eine unterschiedliche Behandlung bei der Festlegung von Mindestanforderungen an Alter und Berufserfahrungen, dem Höchstalter für die Einstellung oder bei Altersgrenzenregelung für die Beendigung des Arbeitsvertrages gelten.

➔ Beispiel für eine zulässige unterschiedliche Behandlung

Im Arbeitsvertrag der PTA Frau Schneider ist geregelt, dass das Arbeitsverhältnis bei Erreichen des 65. Lebensjahres endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Diese Altersgrenzenregelung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in dem Gesetz ausdrücklich als zulässig erachtet worden. Eine solche vertragliche Regelung verstößt somit nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Insbesondere sollte die unterschiedliche Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl (der sozial Stärkste muss als Erster den Betrieb verlassen) im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung gerechtfertigt sein. Der Gesetzgeber wollte eine Überprüfung in diesem Bereich ausdrücklich weiterhin dem Kündigungsschutzrecht zuordnen, das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sollte hier keine Rolle spielen. Das oben zitierte Urteil des Arbeitsgerichts Osnabrück spricht jedoch eine andere Sprache.

Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass eine unterschiedliche Behandlung außerhalb der gesetzlich geregelten Ausnahmefälle im Regelfall nicht zulässig sein wird und die Arbeitsgerichte

AGG: Schutzgesetz für Arbeitnehmer

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist primär ein Gesetz zum Schutz der Arbeitnehmer: Der Staat will sie damit vor unzulässiger Diskriminierung schützen. Die in den Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung festgehaltenen Vorschriften müssen Arbeitgeber jedoch nicht nur im Hinblick auf eigene Arbeitnehmer berücksichtigen; sie gelten darüber hinaus auch für Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Beschäftigte sowie für Stellenbewerber. Deshalb unterliegen beispielsweise auch Stellenanzeigen bestimmten Vorgaben (siehe dazu auch Seiten 34 und 35). Zudem ist das AGG auch im Hinblick auf das Personalmarketing in einer Apotheke (siehe Seiten 37 ff) relevant.

Infobox 1



Foto: Bilderbox

Ungleichbehandlungen normalerweise als Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz werten werden.

Rechtsschutzmöglichkeiten des Arbeitnehmers

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz stellt in erster Linie ein Arbeitnehmerschutzgesetz dar und soll diesen vor unmittelbarer oder mittelbarer unzulässiger Diskriminierung schützen. Fühlt der Arbeitnehmer sich unmittelbar oder mittelbar diskriminiert, stehen ihm verschiedene Rechtsschutzmöglichkeiten zu. Zentrale Norm ist der in § 15 festgehaltene Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz, der bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot entrichtet werden muss.

Der Arbeitgeber muss den Schaden ersetzen, der durch die Verletzung des Benachteiligungsverbots entstanden ist, und darüber hinaus auch zum Ausgleich des Schadens, der kein Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung zahlen. Dieser Schadensersatzanspruch ist der Höhe nach nicht begrenzt. Lediglich bei der Einstellung wird die Entschädigung auf drei Monatsgehälter begrenzt, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass der Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

➔ Beispiel für eine Schadensersatzklage

Herr Müller bewirbt sich auf eine Anzeige, die sich lediglich an weibliche Berufskollegen wendet. Als er eine Absage erhält, klagt er auf Schadensersatz, mit der Begründung, er sei aufgrund seines Ge-

Infobox 2

➔ Stellenanzeigen korrekt formulieren

<p>Diskriminierungsmerkmal Geschlecht</p> <p>➔ falsche Formulierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PTA gesucht - Pharmazieingenieur gesucht - Reinemachefrau gesucht 	<p>➔ richtige Formulierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PTA (m/w) gesucht - Pharmazieingenieur/Pharmazieingenieurin gesucht - Reinigungskraft gesucht
<p>Diskriminierungsmerkmal Alter</p> <p>➔ falsche Formulierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approbierter/Approbierte für Filialleitung gesucht, Mindestalter 35 Jahre - junge PKA/junger PKA gesucht - Rentner als Botenfahrer gesucht 	<p>➔ richtige Formulierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approbierter/Approbierte für Filialleitung gesucht, erforderlich ist Berufserfahrung - PKA (m/w) gesucht. Auch für Berufsanfänger geeignet - Botenfahrer gesucht
<p>Diskriminierungsmerkmal Behinderung</p> <p>➔ falsche Formulierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apothekenhelfer/Apothekenhelferin ohne körperliche Einschränkungen gesucht - Kosmetiker/Kosmetikerin mit gepflegtem, ansprechendem Äußeren gesucht 	<p>➔ richtige Formulierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apothekenhelfer (m/w) gesucht - Körperlich anspruchsvolle Tätigkeit <p>Anm.: Beide links gewählten Formulierungen können behinderte Bewerber/innen unzulässig benachteiligen. Auf solche Formulierungen sollte komplett verzichtet werden.</p>
<p>Diskriminierungsmerkmal Religion/ethnische Herkunft</p> <p>➔ falsche Formulierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approbierter/Approbierte gesucht (keine Muslime) - PTA (m/w) gesucht, bevorzugt deutschstämmig 	<p>➔ richtige Formulierung:</p> <p>Anm.: Diese Formulierungen stellen generell eine unzulässige Diskriminierung aufgrund der Religion oder der ethnischen Herkunft dar und sollten komplett vermieden werden.</p>

schlechts nicht eingestellt worden. Da Herr Müller eine bessere Qualifikation als die eingestellte Frau Meyer nachweisen kann und der Arbeitgeber keine schlüssige Begründung vortragen kann, warum er Frau Meyer und nicht Herrn Müller eingestellt hat, ist eine diskriminierende Nichteinstellung indiziert. Der Schadensersatz ist auch nicht auf drei Monatsgehälter begrenzt, da Herr Müller bei benachteiligungsfreier Auswahl eingestellt worden wäre. Herr Müller kann nach der derzeitigen gesetzlichen Regelung die vergangene Arbeitsvergütung zeitlich unbegrenzt einklagen (abzüglich erhaltenem Arbeitslosengeld o. ä.).

Für solche Fälle hätte der Gesetzgeber eine zeitliche oder wertmäßige Begrenzung des Schadensersatzanspruchs einführen sollen.

Eine solche Eingrenzung wird voraussichtlich erst durch die Arbeitsgerichte erfolgen. Lediglich für die Erhebung des Zeitraumes des Schadensersatzanspruches gibt es verbindliche Vorgaben. So muss der Schadensersatzanspruch durch den Beschäftigten ab dem Zeitpunkt der Kenntnis der Benachteiligung innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Im Falle der Ablehnung einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs beginnt die Frist mit dem Zugang der Ablehnung.

Prozessual muss der Beschäftigte die Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen der eingangs genannten Gründe vermuten lassen. Der Arbeitgeber trägt umgekehrt die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen vorliegt.



Foto: iStockphoto

War das Verfassen einer Stellenausschreibung bis vor kurzem relativ unkompliziert, können unbedachte Formulierungen heutzutage schnell zu einer Klage auf Basis des AGG führen.

Brennpunkt Stellenausschreibung: die Formulierungen

Natürlich stellt sich die Frage, wie man sich gegen eine solche Schadensersatzforderung schützen kann. Zunächst mit der korrekten Formulierung einer Stellenausschreibung. Fehlerhafte Formulierungen bergen ein sehr hohes Schadensersatzrisiko in sich. Zugegebenermaßen ist die Formulierung einer korrekten Stellenausschreibung nicht einfach, weil bereits eine mittelbare Diskriminierung Schadensersatzansprüche auslösen kann. Grundsätzlich müssen Stellenausschreibungen hinsichtlich der genannten Benachteiligungstatbestände (Alter, Geschlecht, Behinderung, Religion, Weltanschauung, Rasse, ethnische Herkunft und sexuelle Identität) strikt neutral gefasst werden.

Vermeiden: versteckte Hinweise auf Diskriminierung

Hierbei müssen auch versteckte Hinweise auf Diskriminierungen vermieden werden, die häufig unbewusst in eine Stellenausschreibung einfließen. Im Hinblick darauf gibt es bestimmte Hinweise zu beachten (siehe Infobox 2).

Vermeiden: mittelbare Diskriminierungen

Die genannten Beispiele für unmittelbare Diskriminierungen sollten unbedingt vermieden werden. Allerdings sind auch in vielen, auf den ersten Blick harmlos erscheinenden Formulierungen, mittelbare Benachteiligungen versteckt und enthalten ein Diskriminierungsmerkmal. Auch wenn dies in der Regel unbeabsichtigt erfolgt, sollten mittelbare Diskriminierungen unbedingt vermieden werden (siehe Infobox 3).

Apothekenleiter sollten Stellenausschreibungen unbedingt mit der gebotenen Sorgfalt formulieren, da sich hier schnell Fehler und mittelbare Diskriminierungen einschleichen können. Abgesehen davon wird aktuell unter Juristen diskutiert, ob überhaupt ein Bewerbungsfoto verlangt werden sollte.

➔ Beispiel für eine Diskriminierung aufgrund des Bewerbungsfotos

Auf einem Foto ist ersichtlich, dass die Bewerberin eine entstellende Behinderung hat. Eine Absage ohne diskriminierungsfreie Absagegründe könnte hier auf eine unzulässige Diskriminierung hinweisen, da der Stellenausschreiber von der Behinderung aufgrund des Fotos wusste. Daher wird vielfach geraten, auf Bewerbungsfotos gänzlich zu verzichten. Vor der Veröffentlichung einer Stellenausschreibung sollten Apothekenleiter die Anzeige nochmals durchgehen und alle unnötigen Floskeln, die eine mittelbare Diskri-

minierung darstellen könnten, streichen. Es empfiehlt sich, auch auf Begriffe wie „belastbar“ oder „stresserprobt“, „Muttersprachler“ oder ähnliches zu verzichten, da auch diese mittelbare Diskriminierungen darstellen können.

Arbeitgeber sollten hier besonders vorsichtig sein und die Stellenausschreibung gegebenenfalls von einem Fachmann prüfen lassen. Denn die Erfahrung zeigt, dass Stellenausschreibungen vermehrt auch von Personen gelesen werden, die eher auf einen Schadensersatzanspruch aus sind als auf eine reale Stelle.

Vorsicht vor Schadensersatz-Schnorrern

Dass hier nicht nur eine theoretische Gefahr von systematisch betriebenen Diskriminierungsklagen besteht, zeigt ein durch das LAG Berlin am 14. Juli 2004 entschiedener Fall (NZA RR 2005, 124). Der Entschädigungsanspruch war hier auf die Vorgängervorschrift § 611 a BGB gestützt, die schon seit längerem eine ge-

Infobox 3

➔ Stellenanzeigen: Formulierungen überprüfen

<p>➔ Falsche Formulierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie passen in unser junges Team. - PTA (m/w) gesucht, keine Teilzeittätigkeit! - Approbierter (m/w) mit perfekten Kenntnissen der deutschen Sprache in Wort und Schrift gesucht. 	<p>➔ Bedeutung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unzulässige mittelbare Diskriminierung wegen des Alters. - Der Ausschluss von Teilzeit kann eine unzulässige mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellen. - Die Forderung nach perfekten Deutschkenntnissen kann eine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der ethnischen Herkunft darstellen.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Foto: Stockphoto



Schematisierte Dokumentationen erlauben bei der Auswahl von Bewerbern einen vergleichenden Überblick.

Fazit

Generell empfiehlt es sich, durch die richtige Gestaltung von Stellenanzeigen, die Durchleuchtung des eigenen Betriebs und die Schulung des eigenen Personals einem realen Schadensersatzrisiko vorzubeugen. Denn: Arbeitgeber müssen mit einer signifikanten Erhöhung solcher Schadensersatzklagen vor den Arbeitsgerichten rechnen, da diese für Beschäftigte relativ einfach zu begründen sind.

schlechtsbezogene Diskriminierung bei der Einstellung verbietet. Ein Bewerber hatte Klage erhoben, weil er nicht eingestellt worden war und dies auf eine Ungleichbehandlung gestützt. Das LAG Berlin hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, dass es der Bewerbung an Ernsthaftigkeit mangelt. Der Kläger hatte in zahlreichen vergleichbaren Verfahren

bereits einen Entschädigungsanspruch geltend gemacht und diesen in immerhin neun Verfahren erfolgreich durchgesetzt!

Das Vorgehen bei Einstellungsverfahren

Beim Einstellungsverfahren sollte sich ein Arbeitgeber absichern. Es empfiehlt sich, das Einstellungsverfahren genau zu dokumentieren (siehe dazu auch: Beitrag zum Thema „Personalauswahl“, Seiten 48 ff in diesem Heft). Hierdurch lässt sich nachweisen, dass das Einstellungsverfahren alleine nach fach- und leistungsbezogenen Gesichtspunkten durchgeführt wurde. Tipp: Empfehlenswert ist, schon im Vorfeld einer Stellenausschreibung hierfür ein festes Schema zu entwerfen (Beispiel dafür: siehe Infobox 4).

Selbst wenn die Einstellung schon länger zurückliegt, ruft so eine Dokumentation die Auswahl noch einmal ins Gedächtnis zurück. Gegebenenfalls lässt sich die Dokumentation auch einem Arbeitsgericht vorlegen, um die vorgetragenen Diskriminierungsgründe zu entkräften.

Was sollte der Arbeitgeber tun?

Um sich auf das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vorzubereiten, sollte jeder Arbeitgeber seinen Betrieb auf mögliche Schwachstellen bzw. Diskriminierungsgefahren überprüfen und eventuell auch vorbeugende Schutzmaßnahmen ergreifen. Diese Verpflichtung ist im Übrigen auch durch das Gesetz vorgeschrieben.

Zu diesen so genannten Organisationspflichten gehört insbesondere die Schulung der Mitarbeiter. Hier empfiehlt

sich eine umfassende Schulung, um Benachteiligungen zu verhindern, so dass der Arbeitgeber in geeigneter Form vorbeugende Schutzmaßnahmen nachweisen kann. Solche Schulungen werden von Fortbildungsinstituten und Anwälten angeboten. Auch wenn Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte benachteiligt werden oder selbst gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, muss der Arbeitgeber die geeigneten erforderlichen und angemessenen Maßnahmen treffen, um die Benachteiligung zu unterbinden.

➔ Beispiel für eine Diskriminierung durch Dritte

Arbeitgeber A erfährt von einer Angestellten, dass diese aufgrund ihrer ethnischen Herkunft durch eine andere Angestellte benachteiligt wurde. Hier muss A durch geeignete Maßnahmen, wie etwa eine Abmahnung oder im Extremfall die Kündigung, entgegenwirken. +

Martin Hassel | Der Autor ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Dr. Schmidt und Partner – Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Rechtsanwälte | Kontakt: martin.hassel@dr-schmidt-und-partner.de

Infobox 4

➔ Einstellung dokumentieren*

Zu besetzende Stelle:

Anforderungen gemäß Stellenausschreibung

Erste Auswahl:

Erfüllung der in der Stellenausschreibung genannten Anforderungen

Zweite Auswahl:

Fehlerfreie und vollständige Bewerbungsunterlagen

Dritte Auswahl:

Abschlussnote

Vierte Auswahl:

Berufserfahrung und Zeugnisnoten

Verbleibende Kandidaten:

(Werden zum Vorstellungsgespräch eingeladen)

Bewerber 1:

Bewerber 2:

Bewerber 3:

Bewerber 4:

(Jeweils genaue Ausführung darüber, warum welcher Bewerber aus fachlicher Sicht nicht genommen wurde.)

* Muster eines Dokumentationsbogens, der alle festzuhaltenden Kriterien auflistet.