

5 Punkte Fahrplan

zur Vermeidung von Haftungsrisiken im Rahmen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes AGG

Auf eine Stellenausschreibung bewerben sich u.a. ein 59-jähriger Deutscher, ein Marokkaner, eine Schwerbehinderte und ein Homosexueller. In den vielen Vorstellungsgesprächen kommen auch die persönlichen Tatsachen zur Sprache. Die Stelle erhält ein 30-jähriger Familienvater. Die oben beschriebenen Bewerber klagen jeder auf Schadensersatz und machen in der Klagebegründung vor dem Arbeitsgericht geltend, sie seien aus den persönlichen Tatsachen wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht und sexuelle Orientierung abgewiesen worden. Sie können den Entlastungsbeweis nicht führen und werden in allen Fällen zur Zahlung eines Schmerzensgeldes von bis zu drei Gehältern verurteilt. Hätten Sie den Homosexuellen eingestellt und der wäre von anderen Mitarbeitern gehänselt worden, könnte Sie der Homosexuelle wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz verklagen. Und Ihre Kunden dürfen nicht Ihre Mitarbeiter diskriminieren, usw. usw.

Wie können Sie solchen Klageansprüchen vorbeugen?

- **Schulung und Information**

Die Mitarbeiter müssen über die Diskriminierungsverbote des AGG informiert und im Rahmen des § 12 AGG geschult werden. Insbesondere auch der Betriebsrat. Rundschreiben und Aushang am Schwarzen Brett genügt nicht. Geschäftsleitung und Mitarbeiter müssen geschult werden, wie sie Diskriminierungen verhindern und sich dagegen wehren können bzw. Dritte davor schützen. Teilnehmerlisten der Schulungen und Schulungsunterlagen, Stellenausschreibungen, Einstellungsentscheidungen, Entscheidungsfindung über Beförderung, Prämien und Kündigung etc. sind aufzubewahren. So kann sich die Geschäftsleitung notfalls exkulpieren und haftet eben nicht, das sieht der § 12 Abs. 2 AGG vor.

- **Angepasste Stellenausschreibungen**

Die Angebote dürfen keinerlei Diskriminierungen enthalten: Alter, Rasse ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexuelle Veranlagung dürfen keine Rolle spielen. Der "junge dynamische Mitarbeiter" ist in der Ausschreibung ein Haftungsrisiko, da dies Ältere und Frauen ausgrenzt.

- **Interne Überprüfung aller Unterlagen**

Alle Arbeitsverträge und betriebliche Vereinbarungen etc. sind auf Ungleichbehandlungen zu überprüfen. Sind Ungleichbehandlungen wie Firmenwagen, Fortbildung, verschiedene Bonuszahlungen, Versetzungen, Beförderung oder zusätzliche Urlaubstage nicht zu rechtfertigen, sollte sofort die Zustimmung möglicher Benachteiligter und des Betriebsrates eingeholt werden. Das Alter ist nur in Ausnahmefällen eine Begründung für unterschiedliche Behandlung. Berechtigte Differenzierungen sind herauszuarbeiten und mit den Mitarbeitern bzw. dem Betriebsrat zu vereinbaren.

- **Überprüfung der tatsächlichen Abläufe**

Eine Vertrauensperson aus der Geschäftsleitung und/oder dem Betriebsrat sollte dauernd Risiken aufdecken und und ausmerzen, z.B. wenn ein Chef oder eine Abteilung nur junge Mitarbeiterinnen zugewiesen erhält usw.

- **Beschwerdestelle**

Es sollte eine Person als Beschwerdestelle bestimmt werden, dies kann auch der Betriebsrat sein. Diese Person informiert Geschäftsleitung und Opfer und unterbreitet Lösungsvorschläge, die allerdings letztlich die Geschäftsleitung zu bestimmen hat.