

Im Grundsatz gleich

Unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft oder sexueller Identität sollen Arbeitnehmer gleich behandelt werden. Ebensovienig dürfen sie wegen ihrer Religion oder Weltanschauung, wegen Behinderung oder „aus Gründen der Rasse“ benachteiligt werden, verlangt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, (AGG), das am 1. August 2006 in Kraft trat, und zwar arbeitsrechtlich wie zivilrechtlich. Die verschärften Auflagen könnten bei Personalfragen gerade für Kleinstbetriebe zu Fallstricken werden, warnen Experten

von pit | 01.08.2006 | Heft 15/2006



Vor dem AGG sind sie alle gleich, unabhängig von ihrer Herkunft, Religion, von Alter und anderen Faktoren.

Foto: Corbis

Am 7. Juli 2006 bestätigte der Bundesrat der neuen Koalition den jüngsten AGG-Entwurf. Das Gesetz hatte ein Jahr auf Eis gelegen: Bereits im Juni 2005 vom Deutschen Bundestag verabschiedet wurde es einen Monat drauf vom damaligen Bundesrat zur Entscheidung an den Vermittlungsausschuss überwiesen. Begründung: Der Entwurf gehe zu sehr ins Detail, eine (lockerere) 1:1-Umsetzung der EUVorgaben sei vorzuziehen.

Die jetzige AGG-Version ist entschärft worden – allerdings nicht im Arbeitsrecht, betont Dr. Klaus Michael Alenfelder, Bonn. Der Fachanwalt für Arbeitsrecht, Rechtsexperte im Deutschen Antidiskriminierungsverband, sieht mögliche

Probleme auf ahnungslose – sprich über Personalwesen uninformierte – Arbeitgeber zukommen, gerade in Kleinstbetrieben.

Nach dem aktuellen Stand dürfen zwar Kirchen für neue Mitarbeiter gemäß ihrem Selbstverständnis die Zugehörigkeit zu ihrer Konfession fordern. Doch diese Ausnahme von der Religionsfreiheit bleibt so genannten Tendenzbetrieben, sprich kirchlichen Einrichtungen, vorbehalten.

Sucht ein Theater eine Primaballerina, darf es männlichen Bewerbern absagen. In der Praxis eines Zahnarztes sieht das allerdings anders aus: Würde er einen Zahnmedizinischen Fachangestellten ablehnen, weil dieser ein Mann ist, und er gewohnheitsmäßig nur Helferinnen anstellen möchte, so läge eine Diskriminierung vor. Gleiches gilt schon für die Stellenausschreibung. Frei steht ihm dagegen, bei gleicher Qualifikation eine Frau zu wählen, weil für sie andere Gründe als die Geschlechtszugehörigkeit sprechen. Auch die Ablehnung einer Bewerberin wegen Schwanger- oder Mutterschaft gilt als Diskriminierung.

Für Selbstständige interessant ist auch das Alters-Kriterium: Ein höheres Alter rechtfertigt nicht automatisch ein höheres Gehalt; das würde jüngere Mitarbeiter benachteiligen. § 10 erlaubt allerdings, ein Höchstalter für Einstellungen festzusetzen, weil eine „angemessene Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand“ als notwendig erachtet wird, oder ein Mindestalter, Stichwort „Berufserfahrung“.

Am 7. Juli 2006 bestätigte der Bundesrat der neuen Koalition den jüngsten AGG-Entwurf. Das Gesetz hatte ein Jahr auf Eis gelegen: Bereits im Juni 2005 vom Deutschen Bundestag verabschiedet wurde es einen Monat drauf vom damaligen Bundesrat zur Entscheidung an den Vermittlungsausschuss überwiesen. Begründung: Der Entwurf gehe zu sehr ins Detail, eine (lockerere) 1:1-Umsetzung der EUVorgaben sei vorzuziehen.

Die jetzige AGG-Version ist entschärft worden – allerdings nicht im Arbeitsrecht, betont Dr. Klaus Michael Alenfelder, Bonn. Der Fachanwalt für Arbeitsrecht, Rechtsexperte im Deutschen Antidiskriminierungsverband, sieht mögliche Probleme auf ahnungslose – sprich über Personalwesen uninformierte – Arbeitgeber zukommen, gerade in Kleinstbetrieben.

Nach dem aktuellen Stand dürfen zwar Kirchen für neue Mitarbeiter gemäß ihrem Selbstverständnis die Zugehörigkeit zu ihrer Konfession fordern. Doch diese Ausnahme von der Religionsfreiheit bleibt so genannten Tendenzbetrieben, sprich kirchlichen Einrichtungen, vorbehalten.

Sucht ein Theater eine Primaballerina, darf es männlichen Bewerbern absagen. In der Praxis eines Zahnarztes sieht das allerdings anders aus: Würde er einen Zahnmedizinischen Fachangestellten ablehnen, weil dieser ein Mann ist, und er gewohnheitsmäßig nur Helferinnen anstellen möchte, so läge eine Diskriminierung vor. Gleiches gilt schon für die Stellenausschreibung. Frei steht ihm dagegen, bei

gleicher Qualifikation eine Frau zu wählen, weil für sie andere Gründe als die Geschlechtszugehörigkeit sprechen. Auch die Ablehnung einer Bewerberin wegen Schwanger- oder Mutterschaft gilt als Diskriminierung.

Für Selbstständige interessant ist auch das Alters-Kriterium: Ein höheres Alter rechtfertigt nicht automatisch ein höheres Gehalt; das würde jüngere Mitarbeiter benachteiligen. § 10 erlaubt allerdings, ein Höchstalter für Einstellungen festzusetzen, weil eine „angemessene Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand“ als notwendig erachtet wird, oder ein Mindestalter, Stichwort „Berufserfahrung“.

Wer sich diskriminiert fühlt, muss dies glaubhaft machen. Konkret: Er muss überzeugend schildern, wie der Arbeitgeber, Kollegen oder Patienten ihn diskriminiert haben – ihn also wegen eines Diskriminierungsmerkmals (Geschlecht, Alter und anderes) benachteiligt haben. Gelingt dies, muss die Gegenseite, in der Regel wohl der Arbeitgeber, diese Aussage(n) insgesamt widerlegen. Respektive belegen, dass andere Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen – so wie eine bessere Qualifikation ein besseres Entgelt.

Wer schädigt, haftet

Bei einem Verstoß gegen das AGG muss der Arbeitgeber den finanziellen Schaden vollständig ersetzen. Bei einer diskriminierenden Kündigung zum Beispiel ist das der gesamte entgangene Lohn. Zusätzlich muss der Arbeitgeber – unabhängig vom Verschulden – ein „abschreckend“ hohes Schmerzensgeld zahlen. Dabei geht es um ein Jahresgehalt je Diskriminierung. Besonders bedeutsam ist nach Ansicht des AGG Experten Dr. Alenfelder, dass der Arbeitgeber auch für Diskriminierungen der Angestellten untereinander haftet. Nur wenn er alle Arbeitnehmer „in geeigneter Weise“ nachweisbar geschult hat, kann er die Haftung vermeiden. Dabei kommen halbtägige Präsenzs Schulungen durch zertifizierte Lehrer oder rechnergestützte Zertifikatskurse in Betracht (E-Learning). Ansprüche müssen binnen zwei Monaten schriftlich angefordert oder binnen drei weiterer Monate bei Gericht eingeklagt werden.

Wer sich nicht unverzüglich auf das AGG einstellt, riskiert laut Alenfelder unkalkulierbare finanzielle Schäden, weil kleine Betriebe in gleicher Höhe haften wie große. Andererseits bietet das Diskriminierungsverbot erhebliche wirtschaftliche Vorteile: Aktuelle Studien der EU zeigten, dass Diskriminierungsfreiheit zu effizienteren Personalentscheidungen und höheren Erträgen führt. An einer intensiven Beschäftigung wird man allerdings nicht vorbeikommen. Weitere Informationen: www.dadv.de. pit

§ 1 AGG Ziel des Gesetzes Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Wer sich diskriminiert fühlt, muss dies glaubhaft machen. Konkret: Er muss überzeugend schildern, wie der Arbeitgeber, Kollegen oder Patienten ihn diskriminiert haben – ihn also wegen eines Diskriminierungsmerkmals (Geschlecht, Alter und anderes) benachteiligt haben. Gelingt dies, muss die Gegenseite, in der Regel wohl der Arbeitgeber, diese Aussage(n) insgesamt widerlegen. Respektive belegen, dass andere Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen – so wie eine bessere Qualifikation ein besseres Entgelt.

Wer schädigt, haftet

Bei einem Verstoß gegen das AGG muss der Arbeitgeber den finanziellen Schaden vollständig ersetzen. Bei einer diskriminierenden Kündigung zum Beispiel ist das der gesamte entgangene Lohn. Zusätzlich muss der Arbeitgeber – unabhängig vom Verschulden – ein „abschreckend“ hohes Schmerzensgeld zahlen. Dabei geht es um ein Jahresgehalt je Diskriminierung. Besonders bedeutsam ist nach Ansicht des AGG Experten Dr. Alenfelder, dass der Arbeitgeber auch für Diskriminierungen der Angestellten untereinander haftet. Nur wenn er alle Arbeitnehmer „in geeigneter Weise“ nachweisbar geschult hat, kann er die Haftung vermeiden. Dabei kommen halbtägige Präsenzs Schulungen durch zertifizierte Lehrer oder rechnergestützte Zertifikatskurse in Betracht (E-Learning). Ansprüche müssen binnen zwei Monaten schriftlich angefordert oder binnen drei weiteren Monate bei Gericht eingeklagt werden.

Wer sich nicht unverzüglich auf das AGG einstellt, riskiert laut Alenfelder unkalkulierbare finanzielle Schäden, weil kleine Betriebe in gleicher Höhe haften wie große. Andererseits bietet das Diskriminierungsverbot erhebliche wirtschaftliche Vorteile: Aktuelle Studien der EU zeigten, dass Diskriminierungsfreiheit zu effizienteren Personalentscheidungen und höheren Erträgen führt. An einer intensiven Beschäftigung wird man allerdings nicht vorbeikommen. Weitere Informationen: www.dadv.de.