

Die rechtlichen und praktischen Auswirkungen des neuen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

auf die betriebliche Praxis in den Unternehmen und
Verwaltungen – und wie damit umzugehen ist

Programm

9h – 13h:

Was ist „Diskriminierung“ im Bereich des Arbeitsrechts?

- ▣ **Rechtsfolgen**
- ▣ **Pflichten des Arbeitgebers**
- ▣ **Datenschutz und AGG im Spannungsfeld**
- ▣ **Geeignete Präventionsmaßnahmen und systematisches Risikomanagement, z.B. durch vorbeugende Schulungsmaßnahmen und Maßnahmendokumentation**

Am 29.06.2006 um 15.59 Uhr ist im Deutschen Bundestag über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgestimmt worden. Das Gesetz wurde in namentlicher Abstimmung beschlossen: 443 Abgeordneten stimmten mit Ja, 111 mit Nein und 17 enthielten sich der Stimme.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) führt somit in Deutschland zum 1. August 2006 erstmals ein umfassendes Diskriminierungsverbot verbunden mit wirksamen Sanktionen (insbesondere Schadensersatz) ein.

Dies wird zu drastischen Änderungen insbesondere im Arbeitsrecht führen. In den anderen EU Mitgliedsstaaten bestehen entsprechende Gesetze schon seit mehreren Jahren und haben dort erhebliche Auswirkungen gehabt. In diesen Ländern ist die Zahl der Klageverfahren wegen Diskriminierung erheblich gestiegen. Teilweise wurden die Arbeitgeber zu beträchtlichen Schadenersatzleistungen bis weit in den Millionen-Euro-Bereich hinein.

Stellenbesetzungsverfahren, die Übertragung höherwertiger und höher bezahlter Positionen, aber auch vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigungen sowie die Regeln, nach denen die betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen abgewickelt wird, haben diskriminierungsfrei zu sein.

Arbeitgeber müssen die Führungskräfte und Mitarbeiter kurzfristig unterrichten und schulen. Ebenso Betriebs- und Personalräte müssen hier über ein aktuelles Wissen verfügen.

Kurzum: Das AGG wird dazu führen, dass die Unternehmen ihre Abläufe im HR-Management kurzfristig überprüfen und anpassen müssen.

Aus dem Umstand, die Bemühungen zu dokumentieren und ggf. im Einzelfall beweisen können zu müssen, ergibt sich ein Spannungsverhältnis zum Datenschutz in den Unternehmen und Verwaltungen.

I. Anwendungsbereich des Gesetzes

- Geschützter Personenkreis: Arbeitnehmer, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen
- Alle Arbeitgeber, auch im Rahmen eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit einem Verleiher
- Geltungsbereich: Weisungen des Arbeitgebers, Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, beruflicher Aufstieg, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt

II. Umfang des Benachteiligungsverbot

Was sind Benachteiligungen i.S. des Gesetzes:

- aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft
- wegen der Religion oder Weltanschauung
- wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität
- wegen des Alters
- aufgrund einer Behinderung

Was sind verbotene unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen ?

Das Fragerecht des Arbeitgebers bei der Einstellung z. B. wegen einer etwaigen Behinderung des Bewerbers oder in Personalfragebogen

III. Welche unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen, wegen des Alters, wegen des Geschlechts usw. ist zulässig ?

- Problem der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen
- Sozialplanregelungen
- Altersbezogene Stellenausschreibungen
- Altersgrenzen bei Einstellungen
- Altersgrenzen bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Unterschiedliche Länge von Kündigungsfristen
- Tariflich altersgesicherte Arbeitnehmer
- Vergütungsstaffeln in Tarifverträgen nach dem Lebensalter des Arbeitnehmers
- Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung bei älteren Arbeitnehmern
- Betriebliche Altersversorgung

IV. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot

- Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers, Stellenbewerbers usw.
- Haftung des Arbeitgebers bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot durch Vorgesetzte, durch weitere Beschäftigte, Betriebsräte oder durch Dritte (Auftragsunternehmer, Kunden)
- Beschwerderecht des Arbeitnehmers
- Zurückhaltungsrecht des Arbeitnehmers an seiner Arbeitsleistung bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot
- Klagerecht durch Antidiskriminierungsverbände
- Möglichkeiten der Betriebsräte oder Gewerkschaften

V. Was ist aus Sicht des Arbeitgebers zu tun ?

- Geeignete präventive Maßnahmen
- Hinweis- und Aufklärungspflichten
- Schulungsobliegenheit
- Bekanntmachungspflichten
- Pflichten des Arbeitgebers zum Ergreifen von Sanktionen (Abmahnung, Kündigung, Versetzung usw.) bei Verstößen durch Beschäftigte
- Abschluss von Betriebsvereinbarungen
- Überprüfung von Bewerbungs- und Einstellungsverfahren (Stellenanzeigen, Musterschreiben, Checklisten, Personalfragebogen)

VI. Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und der Arbeitnehmerdatenschutz – ein Spannungsfeld

Spannungsfelder zwischen Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz und Datenschutzgesetzen z.B.

- Erhebung: Fragerecht des Arbeitgebers
- Speicherung: Dokumentation des Bewerbungsverfahrens im Arbeitsverhältnis
- Löschung: Rückgabepflichten von Unterlagen des Bewerbers
- Umgestaltung von Prozessen im Spannungsfeld von Beweissicherung und Datenschutz (z. B. Bewerbungsverfahren, Personalfragebögen, Personalinformationssysteme, Dokumentation von Verfahrensabläufen im Personalbereich)
- Aufbewahrung und Zugriffsrechte

13h – 14h: Pause

14h – 17h:

Die praktische Anwendung des AGG – und was ein gutes Betriebsklima wie dazu beitragen kann, seine Anwendung zu minimieren

Das AGG birgt durch seine große Missbrauchsgefahr eine Reihe von Risiken für den geregelten betrieblichen Ablauf, die nicht hundertprozentig ausgeschlossen, aber minimiert werden können – durch das richtige Betriebsklima, das die richtigen innerbetrieblichen Regeln und Verhaltensweisen implementiert und so hilft, das Risiko, dass einer Ihrer Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen Sie wegen Verletzung des AGG vorführt, zu minimieren. Durch exzessive Anwendung (und entsprechende juristische Auslegung) des AGG laufen Sie Gefahr, dass der Betriebsfrieden in Ihrem Unternehmen nachhaltig gestört wird. Diese Gefahr gilt es, zu minimieren.

- I. Das AGG – Diskriminierung ist nicht gleich Diskriminierung
- II. Wie Sie als Chef nicht alles, sondern das Wichtige wissen
- III. Feedback ist nicht alles, aber ohne feedback ist vieles nichts
- IV. Reden ist Gold
- V. Sicherungen einbauen – falls doch etwas schief geht