

Claudia Trippel

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
in der Praxis**

**Umgangs- und Handlungs-
möglichkeiten
zur Kostenvermeidung**



Liebe Leserinnen und Leser,

Ihnen hat mein Kurzratgeber gefallen, Sie fanden ihn informativ?

Dann

- schicken Sie es doch einfach an einen Bekannten weiter,
- bieten es auf Ihrer Website zum Download an,
- berichten in Ihrem Newsletter/Blog darüber

Natürlich freue ich mich auch über Ihr Feedback.

Sie erreichen mich unter rechtsanwaeltin-trippel@t-online.de
und telefonisch unter (0 61 03) 80 35 44.

Ihre

Claudia Trippel

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Praxis

Umgangs- und Handlungsmöglichkeiten zur Kostenvermeidung

Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes am 18.08.2006 kamen eine Reihe von Pflichten auf den Arbeitgeber zu. Beachtet der Arbeitgeber die Regelungen nicht, muss er damit rechnen, Entschädigungen zu zahlen.

Nicht jeder Arbeitgeber ist beim Umgang mit dem Gesetz sattelfest, kennt die schon längst auf ihn zugekommenen Verpflichtungen. Die nachfolgenden Hinweise haben das Ziel, unnötige Kosten zu vermeiden, zeigen bestehende Gefahren und sinnvolle Handlungsmöglichkeiten auf.

Was soll das AGG eigentlich?

Das AGG ist im Grunde einfach ein Verbot willkürlicher Entscheidungen.

Der Arbeitgeber muss seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich gleich behandeln. Behandelt er sie ungleich, muss er dafür einen sachlichen Grund haben. Das AGG soll Menschen davor schützen, wegen ihrer – unveränderbaren – Eigenschaften benachteiligt zu werden, ohne dass es hierfür gute Gründe gibt. Für den Arbeitgeber ist dies oftmals schwer einzuschätzen, zum Beispiel sind seine wirtschaftlichen Gründe nicht zwangsläufig „gute Gründe“.

In welchen Situationen wird geschützt?

Im AGG sind Menschen im Zivilverkehr und insbesondere im Arbeitsrecht geschützt. Wesentliche Vorschrift ist § 2 AGG.

Der Schutz vor Benachteiligung betrifft folgende Situationen:

- Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit und beruflichem Aufstieg
- Beschäftigung und Arbeitsbedingungen
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (hier gelten die Regelungen des allgemeinen Kündigungsschutzes – KSchG – und des besonderen Kündigungsschutzes)
- Zugang zur Formen der Berufsberatung, -bildung, Weiterbildung, Umschulung und praktischer Berufserfahrung
- Mitgliedschaften- und Mitwirkung in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden
- Sozialschutz einschließlich sozialer Sicherheit und der Gesundheitsdienste
- Sonstige soziale Vergünstigungen
- Bildung
- Zugang der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Wovor wird geschützt?

Das AGG schützt vor unmittelbaren Benachteiligungen.

Beispiel 1:

Arbeitgeber A ist der Ansicht, dass die Ausfallzeiten durch Schwangerschaften und Elternzeit, die zu über 90 Prozent durch die Mütter erbracht wird für ihn ein viel zu hohes unternehmerisches Risiko darstellt, er schaltet auf der Suche nach einer Buchhalterin oder einem Buchhalter folgende Anzeige:

Engagierte/r Buchhalter/in, Kenntnisse in Bilanzbuchhaltung von Vorteil, Bewerberinnen sollten das 40. Lebensjahr vollendet haben. Interessenten melden sich bei ...

Hier liegt eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters oder des Geschlechts vor.

Beispiel 2:

Der Arbeitgeber A zahlt allen Vollzeitkräften eine Prämie, den Teilzeitkräften aber nicht (auch nicht anteilig). 90 Prozent der Teilzeitkräfte im Betrieb sind Frauen.

Damit würde eine Frau, die Vollzeit arbeitet nicht benachteiligt, da aber die ganz überwiegende Anzahl der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, liegt hierin eine Benachteiligung durch die Hintertür also eine mittelbare Benachteiligung vor. Eine Gleichbehandlung wäre hingegen gegeben, wenn eine anteilige Prämienzahlung erfolgt.

Welche Formen der Benachteiligung gibt es also?

§ 3 AGG definiert, welche Formen der Benachteiligung durch das Gesetz erfasst werden:

- unmittelbare Benachteiligungen, § 3 Abs. 1 AGG
- mittelbare Benachteiligungen, § 3 Abs. 2 AGG
- Belästigungen, § 3 Abs. 3 AGG
- Sexuelle Belästigungen, § 3 Abs. 4 AGG

Eine **Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines der in § 1 AGG genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§ 3 Abs. 1 AGG). Im Beispiel 1 werden Frauen unter 40 benachteiligt, die Benachteiligung erfolgt sowohl hinsichtlich des Geschlechts als auch hinsichtlich des Alters. Ein Mann im Alter von 25 Jahren würde anders behandelt, eine Frau im Alter von 42 Jahren auch.

Die Benachteiligung kann aber nicht nur in einem Tun, sondern auch in einem Unterlassen bestehen. Unterlässt der Arbeitgeber es, sich schützend vor seinen Mitarbeiter zu stellen und ihn so vor der Willkür anderer zu schützen, „behandelt“ er ihn.

Ein Unterfall der Benachteiligung ist die **Belästigung**, sie liegt bei unerwünschten Verhaltensweisen vor, die im Zusammenhang mit einem Benachteiligungsgrund des § 1 AGG stehen, insb. wenn ein von Einschüch-

terungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Beispiel 3:

Der aus Afrika stammende dunkelhäutige A wird in der Firma von seinen Kollegen als „Bimbo“ bezeichnet, er findet Bananen auf seinem Schreibtisch. Der Firmenchef hat Kenntnis von den Vorfällen, unternimmt aber nichts.

Sowohl die Kollegen als auch der Firmenchef schaffen eine entwürdigende Atmosphäre und beleidigen den A.

Eine Variante der Belästigung ist die **sexuelle Belästigung** als unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. Es reicht aus, dass das Verhalten aus Sicht eines objektiven Beobachters unerwünscht ist. Das bedeutet, dass der Belästigte das Verhalten nicht zwangsläufig als sexuell motiviert erkennen muss, sondern nur als solches erkennen kann.

Beispiel 4:

Der unverheiratete A bekommt von seinen Bürokollegen Pornohefte vorgelegt, da sie ihn für verklemmt halten. Die Abbildungen zeigen nackte Frauen. A, der seine Homosexualität den Kollegen gegenüber verschweigt, interessiert sich weder für die Hefte noch nimmt er daran Anstoß.

Aus Sicht eines objektive Beobachters stellt die Behandlung eine sexuelle Belästigung dar, auch wenn der A sich nichts daraus macht, unerwünscht ist das Verhalten allemal.

Welche Personen sind im Arbeitsrecht geschützt?

§ 6 AGG definiert, welche Beschäftigten im Arbeitsrecht geschützt sind. Es handelt sich um:

- Arbeitnehmer
- zur Berufsbildung Beschäftigte
- arbeitnehmerähnliche Personen
- Heimarbeiter
- Bewerber
- ausgeschiedene Arbeitnehmer

Gem. § 6 Abs. 3 Satz 2 AGG sind jedenfalls in Fragen des Zugangs und des beruflichen Aufstiegs auch Selbständige und Organmitglieder (Geschäftsführer/innen) erfasst.

Muss die Benachteiligung beabsichtigt sein?

Nein, es liegt gemäß § 7 AGG bereits eine Benachteiligung vor, wenn der Handelnde denkt, er benachteiligt.

Beispiel 5:

Der Arbeitgeber beschäftigt einen aus Israel stammenden Palästinenser, von dem er annimmt, er gehöre dem Islam an. Wegen der vermeintlichen Islam-Zugehörigkeit erhält der Arbeitnehmer die Anweisung Freitags immer Spätschicht zu arbeiten, damit er nicht am Nachmittagsgebet teilnehmen kann. Tatsächlich gehört der Palästinenser aber der in Israel lebenden christlichen Minderheit an und hat deshalb kein Interesse am Freitagsgebet.

Es liegt ein Verstoß vor, weil die Absicht des Arbeitgebers auf die vermeintliche Religionszugehörigkeit zielt. Gewissermaßen hätten wir hier eine Tat ohne Opfer – abgesehen von der Rechtsordnung.

Der Regelfall wird natürlich sein, dass die Benachteiligung nicht nur beabsichtigt, sondern auch eingetreten ist.

Wer kann „Täter“ sein?

Nicht nur der Arbeitgeber kann Täter sein. Auch der Arbeitgeber kann durch einen Beschäftigten benachteiligt werden. Außerdem können natürlich auch andere Beschäftigte des Arbeitgebers einen anderen Arbeitnehmer benachteiligen (vgl. Beispiele 3 und 4).

Welche Merkmale von Personen sind im Arbeitsrecht geschützt?

§ 1 AGG nennt folgende Merkmale:

- Rasse
- ethnische Herkunft
- Religion und Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität
- Geschlecht

Was versteht man unter Rasse?

“Rasse“ ist bezogen auf Menschen kein wissenschaftlich haltbarer Begriff. Die Bezeichnung wird aber dennoch verwandt, weil die EU-Richtlinie (2000/43/EG), auf der das AGG auch beruht am Sprachgebrauch ansetzt und sich praktisch alle Europäer einen Begriff von Rassismus machen können.

Das Gesetz setzt nicht das Vorhandensein menschlicher Rassen voraus, sondern setzt am rassistischen Verhalten an, das durch Personen gezeigt wird, die der Vorstellung verschiedener menschlicher Rassen und einem damit verbundenen unterschiedlichen Wert anhängen.

Was ist ethnische Herkunft?

Die ethnische Herkunft erfasst Heimat und Herkunft. Herkunft ist die sozial-ökonomische Herkunft Basis, Heimat landsmannschaftliche Zugehörigkeit. Es handelt sich eher um persönlichkeitsprägende Faktoren aus der Sozialisation und Verwurzelung eines Menschen.

Der Schutzbereich weist erhebliche Überschneidungen zu der Benachteiligung wegen der Rasse oder wegen der Religion/Weltanschauung auf.

Beispiel 6:

Der Arbeitgeber erfährt vor der Einstellung, dass der Bewerber Jude ist. Daraufhin sieht er von der Einstellung ab, da er keine Juden beschäftigen will. Dies ist möglicherweise religiös motiviert, tatsächlich aber dürften bei einer solchen Entscheidung rassistische Motive eine Rolle spielen, am Rande könnte die Sozialisation des betreffenden Bewerbers eine Rolle spielen, da der Arbeitgeber unterstellt, dass der Bewerber in dem „fremden“ Kulturkreis verhaftet sei.

Was sind Religion und Weltanschauung?

Religion und Weltanschauung sind verhältnismäßig schwer zu definieren.

Die Religion ist eine subjektive Gewissheit über eine Eingliederung des Einzelnen in einen Gesamtzusammenhang. Religion ist in der Regel wissenschaftlichen Erkenntnissen nicht abschließend zugänglich. Die Religion hat einen überweltlichen Bezugspunkt, der Gegenstand religiöser Ausübung ist, zum Beispiel durch Gebete oder Meditation.

Weltanschauungen sind gedankliche Systeme, die das Weltgeschehen in großen Zusammenhängen werten, ohne dabei auf Gott, das Jenseits oder überhaupt auf Transzendenz zu verweisen. Der Begriff ist allerdings eng zu verstehen. So ist der Betrieb eines Wirtschaftsunternehmens in den Augen des Bundesverfassungsgericht keine Weltanschauung (Scientology). Auch ist nicht jede Einstellung zum Leben an sich schon eine Weltanschauung. Kommt ein Arbeitnehmer auf die Idee, sich ab sofort nur noch von rohen Eiern zu ernähren, ist dies noch keine Weltanschauung.

Was ist Behinderung?

Der Begriff der Behinderung erfasst körperliche, geistige oder seelische Defizite und geht über den in § 2 Abs. 1 SGB IX verwandten Begriff hinaus. Behinderung meint nicht Schwerbehinderung, sondern jede Beeinträchtigung. Auf die Art der Verursachung oder gar ein Verschulden des Betroffenen kommt es nicht an. Das Leiden muss länger

andauern, also nicht nur für kurze Zeit bestehen und vorübergehender Natur sein.

Beispiel:

Der Skifahrer kuriert innerhalb von drei Monaten einen Beinbruch aus – keine Behinderung; Dem Skifahrer erfrieren die Zehen, die amputiert werden mussten, Folge sind Einschränkungen der Gehfähigkeit und des Gleichgewicht haltens – Behinderung.

Erfasst sind Beeinträchtigungen der Bewegungsfähigkeit zum Beispiel Mängel in der Geh-, Stütz- und Bewegungsfähigkeit. Entstellungen insbesondere im Gesicht, Stimm-, Sprech-, Sprachstörungen, Störungen der Seh- oder Hörfähigkeit (körperliche Behinderung); Geistige Störungen in messbarem Bereich einer Funktionsstörung (zum Beispiel Debilität, Senilität, Lernbehinderung); Seelische Störungen sind im Unterschied zu geistigen Störungen nicht messbar, (zum Beispiel Suchtkrankheiten, Anfallsleiden).

Behinderung liegt auch nur dann vor, wenn die Beeinträchtigung nicht lebensstypisch ist. Altersweitsichtigkeit ist keine Behinderung, sondern eine alterstypische Entwicklung. Die Behinderung liegt aber nur vor, wenn die Beeinträchtigung regelwidrig ist.

Was ist Benachteiligung wegen des Alters?

Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Lebensalters ist grundsätzlich unzulässig. Geschützt wird nicht nur der alte Mensch, sondern auch der junge.

Beispiel 7:

Der Arbeitgeber sucht in der Stellenanzeige eine neue Kraft für ein junges Team – nicht über 30 Jahre.

Beispiel 8:

Der Arbeitgeber sucht in der Stellenanzeige eine erfahrene Kraft im Alter von mindestens 40 Jahren.

Beispiel 9:

Der Arbeitgeber gewährt Arbeitnehmern bis 30 Jahren 26 Tage Urlaub, ab 31 bis 45 Jahre 28 Tage Urlaub und den Mitarbeitern ab 46 Jahren 30 Tage Urlaub im Jahr.

Alle Beispiele enthalten Benachteiligungen wegen des Alters. Dies ist aber noch nicht gleichbedeutend mit einer unzulässigen Benachteiligung.

Was ist sexuelle Identität?

Gemeint ist die sexuelle Einstellung und subjektive Lebensweise, also Heterosexualität, Homosexualität, Bisexualität, Transsexualität.

Was ist Benachteiligung wegen des Geschlechts?

Das Geschlecht ist ein objektives Merkmal, nämlich männlich oder weiblich, außerdem noch zwischengeschlechtlich (Hermaphroditen).

Welche Zahlungsverpflichtungen drohen?

Gemäß § 15 Abs. 1 und 2 AGG hat der Arbeitgeber den entstandenen Schaden ersetzen und eine angemessene Entschädigung für den nicht vermögensrechtlichen Schaden zu leisten. Absatz 2 nennt eine Höchstgrenze von bis zu drei Monatsgehältern, wenn ein Bewerber auch bei Nichtbenachteiligung die Stelle nicht bekommen hätte. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass der am besten geeignete Bewerber auch mehr als drei Monatsgehälter für sich beanspruchen kann.

Außerdem ist der Geschädigte im Falle einer Belästigung oder sexuellen Belästigung gem. § 14 AGG berechtigt, die Arbeitsleistung zu verweigern. Voraussetzung ist lediglich die Untätigkeit des Arbeitgebers oder die Durchführung offensichtlich ungeeigneter Maßnahmen, um die Belästigungen zu unterbinden. Der Arbeitgeber bleibt hingegen in seiner Lohnzahlungspflicht.

Wer muss eigentlich was beweisen?

Im Konfliktfalle erhält der Betroffene eine Beweiserleichterung. In der Regel wird also der Arbeitnehmer lediglich Indizien für eine Benachteiligung beziehungsweise Belästigung nennen müssen. Es genügt gem. § 22 AGG die Vermutung einer Benachteiligung, so dass in der Regel der Arbeitgeber beweisen müssen, dass kein Verstoß gegen den Schutz vor Benachteiligung vorliegt. Er wird also entweder darlegen und beweisen müssen, dass es schon keine Benachteiligung gab oder aber dass die benachteiligende Behandlung von der Rechtsordnung gedeckt ist.

Wann ist unterschiedliche Behandlung zulässig?

Die Frage, wann aber unterschiedliche Behandlungen von der Rechtsordnung gedeckt ist, ist schwierig zu beantworten. Das AGG enthält hierbei nämlich mit den §§ 8 bis 10 Regelungen schwer beschreibbare Grenzen.

Eine unterschiedliche Behandlung soll hinsichtlich der beruflichen Anforderungen zulässig sein, wenn der damit verfolgte Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist (so § 8 Abs. 1 am Ende). Früher war im Sinne des § 611a BGB eine Benachteiligung wegen des Geschlechts nur dann gerechtfertigt, wenn das eine Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit war. Die heutige Fassung klingt hiergegen weicher.

Beispiel 10:

Die A gründet eine Frauenfahrschule. Sie beschäftigt nur Frauen und hat auch nur Kundinnen.

Nach der alten Rechtslage hätte dieses Konzept Männer als Fahrlehrer in unzulässiger Weise benachteiligt, da auch ein Mann fähig gewesen wäre, Frauen das Fahren beizubringen (das Geschlecht war damit nicht unverzichtbare Voraussetzung für die Arbeitsleistung).

Nach heutiger Rechtslage könnte man darauf abstellen, dass die unternehmerische Konzeption nicht von dem Willen getragen wird, Männer zu benachteiligen, sondern Frauen beim Fahren lernen größere Freiräume zu

ermöglichen. Denkbar also, dass es eine gerechtfertigte Benachteiligung ist.

Beispiel 11:

Die A gründet ein Rechtsanwaltsbüro, sie arbeitet nur auf den Rechtsgebieten Familienrecht, Umweltschutz und Mietrecht. Sie vertritt nur Frauen und beschäftigt in ihrer Kanzlei nur lesbische Frauen. Die heterosexuelle B und der schwule C. bewerben sich als Anwältin beziehungsweise als Rechtsanwaltsgehilfe bei A.

Geschlecht und sexuelle Identität werden hier schwerlich wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen darstellen, deren Zweck und Anforderung auch noch angemessen sind. Hier handelt es sich schlicht um eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung wegen sexueller Identität beziehungsweise Geschlechtszugehörigkeit.

Gerechtfertigt kann die unterschiedliche Behandlung in erster Linie im Falle der unmittelbaren Benachteiligung sein. Bei Belästigungen und sexuellen Belästigungen gibt es natürlich keine Rechtfertigung.

Die Stellenausschreibung

Beispiel 12:

„Alteingesessenes bayerisches Unternehmen sucht gestandenen Charakter als Produktionsleiter. Sie sollten über langjährige Berufserfahrung in der Lebensmittelindustrie verfügen und sich auch regional hier zuhause fühlen. Sie sind mindestens 40 Jahre alt und haben Führungserfahrung. Ihr Ver-

antwortungsbewusstsein zeigen Sie auch im familiären Bereich durch eigene Familie, ehrenamtliches Engagement in Kirche und Gemeinwesen weist Ihre sozial Kompetenz und Ihren Teamgeist aus. Treffen diese Merkmale zu, dann sind Sie unser Mann“

Wer so ausschreibt, hat schon verloren. Ausschreibungen haben so neutral, wie möglich zu erfolgen. In dieser Anzeige sind Indizien zu entdecken für die Benachteiligung wegen Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Identität. Sämtliche dieser Indizien könnten die Kostenfolge des § 15 AGG auslösen.

Die Anzeige könnte aber anders lauten.

Beispiel 13:

„Alteingesessenes bayerisches Unternehmen der Lebensmittelindustrie sucht einen Produktionsleiter/eine Produktionsleiterin. Langjährige Branchenkenntnis in der Lebensmittelindustrie und Führungserfahrung sind für die Position unerlässlich. Sie sind verantwortungsbewusst, durchsetzungsstark und haben Teamgeist. Wenn Sie sich ein Leben in unserer schönen bayerischen Kleinstadt vorstellen können, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.“

Personalauswahl und Bewerbungsgespräche

Das AGG soll Ungleichbehandlungen aufgrund von Willkür verhindern, aber nicht den Vertragspartnern jeden Entscheidungswillen nehmen. Deshalb ist es empfehlenswert, Personalentscheidungen nachvollziehbar zu gestalten.

Dazu gehört von vorneherein eine sinnvolle Vorbereitung der Personalauswahl beziehungsweise der Bewerbungsgespräche.

Welche Vorstellungen der Arbeitgeber von dem künftigen Stelleninhaber beziehungsweise der Stelleninhaberin hat, lässt sich dokumentieren. Es sollten harte und weiche Kriterien niedergelegt werden.

Beispiele für „harte Kriterien“:

- Berufsausbildung
- Note
- Hochschulstudium
- Note
- Zusatzqualifikationen
- Note
- Sprachkenntnisse
- Auslandsaufenthalte
- Akademische Titel
- Berufserfahrung
- Projektarbeit
- Führungserfahrung
- Fehlerfreie Bewerbungsunterlagen
- Gehaltswünsche
- Grad der Erfüllung der Stellenausschreibung
- Religion

Protokollierung welche Bewerber/innen, warum geladen werden.

Im Gespräch können dann darüber hinaus persönliche Eindrücke und damit auch weiche Kriterien eingeführt werden.

Beispiele für „weiche Kriterien“:

- Vorkenntnisse über das Unternehmen

- Offenheit
- Sympathieträger
- Zuhörfähigkeit
- Flexibilität
- Ausdrucksfähigkeit

Protokollierung, welchen Eindruck die Bewerber/innen und warum hinterlassen haben.

Der Vorteil dieser Methode liegt auf der Hand. Die Auswahl wird da sie fortlaufend dokumentiert wird, sehr viel nachvollziehbarer. Damit aber lassen sich eventuell doch vorhandene Indizien für eine Benachteiligung entkräften. Zumal diese Vorgehensweise auch tatsächlich geeignet ist, eine Benachteiligung einzelner zu vermeiden. Dass im Ende auch die weichen Faktoren, sozusagen die „Chemie“ über die Stellenvergabe mitentscheidet, soll das AGG nicht verhindern.

Bewerbungsunterlagen mit oder ohne Bild

Aus dem angloamerikanischen Bereich gehen auch bei uns Firmen verstärkt zu einer Bewerbungspraxis ohne Lichtbilder in den Bewerbungsmappen über. Grundsätzlich ist das Anfordern von Bildern nicht verboten und es ist auch nicht generell abzulehnen. Überspitzt gesagt, Benachteiligung wegen unterdurchschnittlichen Aussehens ist nicht unter Schutz gestellt. Allerdings kann es dort zu Schwierigkeiten kommen, wo es sichtbare Bezüge zu geschützten Kriterien gibt. Etwa im Falle sichtbarer Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen Gruppe. Wird

dies dann nicht ohnehin schon im Namen deutlich, kann das Bild als Indiz Bedeutung gewinnen.

Beispiel 14:

Der Bewerber Thomas Schmidt wurde als Kind aus Vietnam adoptiert. Der Bewerbung ist kein Bild beigelegt. Er wird eingeladen, schon zu Beginn des Gesprächs äußert der Interviewer sich von den asiatischen Zügen überrascht, er habe sich Herrn Schmidt so nicht vorgestellt. Auf den vietnamesischen Geburtsort habe er nicht geachtet.

Wird Herr Schmidt abgelehnt, könnten die Äußerungen des Interviewers Bedeutung gewinnen. Es können Anhaltspunkte für eine Benachteiligung wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit sein. Im angloamerikanischen Ausland wird von Doppelbewerbungen berichtet, in denen identische persönliche Voraussetzungen genannt werden, einmal mit einem einheimischen Namen ohne Bild und ein weiteres mal mit dem „fremd“ klingenden Namen oder mit dem Bild, das die ethnische Herkunft erkennen lässt. Erfolgt die Einladung an den Bewerber mit dem einheimischen Namen ohne Bild, liegt ein Benachteiligungsindiz vor.

Die Gestaltung von Auswahlrichtlinien

In Betrieben mit einem Betriebsrat können beziehungsweise müssen auf Wunsch des Betriebsrats Auswahlrichtlinien zur Stellenbesetzung errichtet werden. Diese Richtlinien haben vor dem Hintergrund des AGG

und des § 75 BetrVG den Grundsätzen der Gleichbehandlung Rechnung zu tragen.

Die Richtlinien können zum Beispiel enthalten, welche Ziele mit bestimmten Stellenbesetzungen bewirkt werden sollen. So könnte eine Erhöhung des Frauenanteils Männer benachteiligen, es müsste dann klar gestellt werden, dass die Auswahl nicht automatisch zugunsten der Frau ausgehen darf, sondern die Bewerber nebeneinander betrachtet werden müssen. Eine Bevorzugung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten kann eine Benachteiligung von Arbeitnehmern beziehungsweise Arbeitnehmerinnen mit anderen Lebensgestaltungen mit sich bringen, jedenfalls dann, wenn auf diese Weise zumindest mittelbar, homosexuelle Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen benachteiligt werden. Soweit der Status der Ehe Vorteile bringt, wird es sich im Arbeitsrecht schwer begründen lassen, wenn die eingetragene Lebenspartnerschaft anders behandelt wird.

Beispiel 15:

Der Arbeitgeber führt einen Verheiratetenzuschlag ein, weil er der Ansicht ist, dass verheiratete Arbeitnehmer stressresistenter sind als unverheiratete und außerdem besser erholt. Der homosexuelle A. möchte auch den Verheiratetenzuschlag, da er in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebt.

Der Arbeitgeber darf zwar zwischen ehelichen und nicht ehelichen Partnerschaften unterscheiden, die eingetragene Lebenspartnerschaft ist aber keine nicht eheliche

Partnerschaft und wäre demzufolge schutzwürdig. A hätte den Anspruch auf den Verheiratetenzuschlag.

Was kann ein Arbeitnehmer gegen Benachteiligung tun?

Zu unterscheiden ist, wo ihm beziehungsweise ihr diese Benachteiligung widerfährt.

Benachteiligung im Bewerbungsverfahren:

Im Bewerbungsverfahren kann bei Vorliegen von Indizien eine Entschädigungsklage erhoben werden.

Beispiel 16:

In der Stellenausschreibung eines Friseursalons wird eindeutig nur eine Frau gesucht (Friseurin mit Berufserfahrung), A bewirbt sich und bekommt sofort seine Bewerbungsunterlagen trotz siebenjähriger Berufserfahrung zurück. Später erkundigt er sich und erfährt, dass eine Frau mit fünfjähriger Berufserfahrung die Stelle bekommen hat. Hier spricht der erste Schein für eine unzulässige Benachteiligung. Die auf eine Frau beschränkte Ausschreibung ist ein Indiz.

Ausnahmsweise könnte diese Benachteiligung gerechtfertigt sein, allerdings wird es schwer begründbar sein, warum nur eine Frau die Stelle als Friseurin ausfüllen kann.

Benachteiligung am Arbeitsplatz:

Aufgrund der Vielschichtigkeit von Angriffen und der Tatsache, dass sich der Betroffene am Arbeitsplatz Anfeindungen kaum entziehen kann, sollte der Arbeitnehmer

sämtliche Vorfälle aufschreiben und dabei die beteiligten Personen aufführen (Täter, Zuschauer), also ein sogenanntes Mobbing-Tagebuch führen. Der Vorgesetzte ist einzuschalten und falls vorhanden der Betriebsrat. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine innerbetriebliche Beschwerdestelle einzurichten, an die sich der Arbeitnehmer wenden kann.

Der Betroffene ist immer darauf angewiesen, dass der Arbeitgeber reagiert und die Schikanen und Anfeindungen nicht duldet oder sich gar an ihnen beteiligt. Sollte der Arbeitgeber nicht adäquat reagieren, kann der Betroffene die Arbeitsleistung ohne Lohnverlust einstellen, § 14 AGG.

Realistischerweise muss der Betroffene aber damit rechnen, dass er Steine ins Rollen bringt. Es ist sehr empfehlenswert, im Vorfeld professionellen Rat einzuholen, Situationen zu reflektieren und den Indizwert des Erlebten zu gewichten. Nicht jede Handlung ist auch eine Benachteiligung oder Belästigung im Rechtssinne.

Wie beugt der kluge Arbeitgeber vor?

Der Arbeitgeber macht sich den Umgang mit dem AGG leichter, wenn er seiner Belegschaft rechtzeitig signalisiert, dass er einen respektvollen und toleranten Umgang miteinander erwartet.

Im § 12 AGG werden dem Arbeitgeber Pflichten auferlegt. Er muss zum Schutz vor Benachteiligung erforderliche Maßnahmen durchführen (§ 12 Abs. 1 AGG), er soll

insbesondere im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen den Schutz vor Benachteiligung einleiten (§ 12 Abs. 2 AGG), er muss bei Benachteiligung durch Belegschaftsmitglieder oder Dritte in geeigneter Weise gegensteuern (§ 12 Abs. 3 und 4 AGG) und er ist verpflichtet, die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie die besondere Regelung zur Klageerhebung im Arbeitsgerichtsgesetz (§ 61 b ArbGG) im Betrieb bekanntzumachen beziehungsweise auszulegen.

Viele Arbeitgeber werden sich fragen, welche Maßnahmen denn erforderlich sind und wie aufwendig es ist, diese Verpflichtungen zu erfüllen.

Eine Übergabe des Gesetzestextes genügt nicht. Dass er ausgelegt werden muss, zeigt, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen Einsicht nehmen können. Eine Schulung verlangt aber darüber hinaus gehende Information. Beispielsweise können Lerninhalte gesprächsweise oder in Workshops vermittelt werden. Denkbar ist ein Informationsblatt mit Frage-und-Antwortspiel (Lösung beigefügt) oder ein entsprechendes E-Learning-Programm, empfehlenswert ist aber jedenfalls eine gegenseitige Verpflichtungserklärung über das Miteinander im Betrieb oder – wenn ein Betriebsrat vorhanden ist – eine entsprechende Betriebsvereinbarung. Diese Verpflichtungserklärungen oder Vereinbarungen firmieren oft als „Verhaltenskodex“ oder neudeutsch „Code of Conduct“.

Beispiel einer Verpflichtungserklärung:

Die Firma _____ und ihre Beschäftigten achten jede Person gleichermaßen. Der folgende Verhaltenskodex gilt für die Firmenleitung einschließlich ihrer Organe als auch für und gegenüber jedem Beschäftigten der Firma _____.

Die Firma _____ und ihre Arbeitnehmer sind verpflichtet, jede Art von unmittelbarer oder mittelbarer Benachteiligung aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu unterlassen.

Benachteiligt ist ein Betroffener, wenn er eine ungünstigere Behandlung erfährt, erfahren wird oder erfahren könnte, als eine andere Person, die nicht das Benachteiligungsmerkmal aufweist, in vergleichbarer Situation erfährt. Maßstab ist hierbei, dass bereits jedes Verhalten zu unterbleiben hat, aufgrund dessen sich eine betroffene Person benachteiligt fühlen kann. Eine Benachteiligung liegt auch vor, wenn ein Dritter aufgrund eines der oben genannten Merkmale benachteiligt wird.

Jede Form der Herabsetzung oder Beleidigung hat, auch wenn sie nicht direkt gegenüber dem Betroffenen geäußert wird, zu unterbleiben. Insbesondere hat die sexuelle Belästigung zu unterbleiben. Hierbei handelt es sich um aus objektiver Sicht als sexuell motiviert anzusehenden Verhalten, das für den Betroffenen potentiell unerwünscht ist. Verhalten, Darstellungen und Äußerungen, die auch nur potentiell in sexueller Hinsicht verstanden werden können, haben zu unterbleiben.

Soweit in dieser Vereinbarung nur die grammatisch maskuline Form für die Bezeichnung der Beteiligten verwandt wurde, dient dies ausschließlich der Lesbarkeit und erfasst selbstverständlich auch die weiblichen Betroffenen.

Als Zeuge einer Benachteiligung tritt der Arbeitnehmer dieser Benachteiligung und seinem Verursacher in geeigneter Form entgegen oder wendet sich an seinen Vorgesetzten.

Die Firma _____ und ihre Arbeitnehmer stimmen darin überein, dass diese Regelungen einzuhalten sind und ein Verstoß zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führt.

Ort, Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer/in

Schlussbemerkung

Mit den vorgenannten Antworten und Anregungen sollte der Weg zu einem vernünftigen Umgang miteinander und dem AGG geebnet sein. Mancher Konflikt wird sich dennoch nicht vermeiden lassen. Entscheidend ist deshalb, dass sich der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht entzieht, sondern im Umgang mit dem AGG sicher und konsequent auftritt. Für die Belegschaft gilt, dass sich die einzelnen ihrer Verantwortung bewusst sind und diskriminierendem Verhalten eine Absage erteilen. Betroffene sind gehalten, sich zu wehren. Die Mittel hat ihnen der Gesetzgeber an die Hand gegeben.

BusinessVillage – Update your Knowledge!

■ Persönlicher Erfolg

- 583 Free your mind – Das kreative Selbst, Albert Metzler
- 596 Endlich frustfrei! Chefs erfolgreich führen; Christiane Drühe-Wienholt
- 604 Die Magie der Effektivität, Stéphane Etrillard
- 624 Gesprächsrhetorik, Stéphane Etrillard
- 631 Alternatives Denken, Albert Metzler
- 661 Allein erfolgreich – Die Einzelkämpfermarke, Giso Weyand

■ Präsentieren und konzipieren

- 590 Konzepte ausarbeiten – schnell und effektiv, Sonja Klug
- 632 Texte schreiben – Einfach, klar, verständlich, Günther Zimmermann
- 635 Schwierige Briefe perfekt schreiben, Michael Brückner
- 625 Speak Limbic – Wirkungsvoll präsentieren, Anita Hermann-Ruess
- 646 Geschäftsbriefe und E-Mails – Schnell und professionell, Irmtraud Schmitt

■ Richtig führen

- 614 Mitarbeitergespräche richtig führen, Annelies Helff; Miriam Gross
- 616 Plötzlich Führungskraft, Christiane Drühe-Wienholt
- 629 Erfolgreich Führen durch gelungene Kommunikation, Stéphane Etrillard; Doris Marx-Ruhland
- 638 Zukunftstrend Mitarbeiterloyalität, 2. Auflage, A. M. Schüller
- 643 Führen mit Coaching, Ruth Hellmich

■ Vertrieb und Verkaufen

- 479 Messemarketing, Elke Clausen
- 561 Erfolgreich verkaufen an anspruchsvolle Kunden, Stéphane Etrillard
- 562 Vertriebsmotivation und Vertriebssteuerung, Stéphane Etrillard
- 587 Zukunftstrend Empfehlungsmarketing, Anne M. Schüller
- 605 Fit für die Neukundengewinnung, Rolf Leicher
- 606 Sell Limbic – Einfach verkaufen, Anita Hermann-Ruess
- 618 Events und Veranstaltungen professionell managen, Melanie Dressler
- 619 Erfolgreich verhandeln, erfolgreich verkaufen, Anne M. Schüller
- 647 Erfolgsfaktor Eventmarketing, Melanie von Graeve
- 664 Best-Selling – Verkaufen an die jungen Alten, Stéphane Etrillard
- 668 Mystery Shopping, Ralf Deckers; Gerd Heinemann
- 724 Sell Clever! Neukundengewinnung für Dienstleister, Hansjörg Schmidt
- 726 Sog-Selling – Einfach unwiderstehlich verkaufen, Stéphane Etrillard

■ Kundenbindung

- 476 Beschwerdemanagement, Klaus Erlbeck
- 567 Zukunftstrend Kundenloyalität, Anne M. Schüller
- 570 Couponing in der Praxis, Sebastian Dierks; Dirk Ploss
- 573 Kundenwert durch Kundenbindung in der Praxis, Kolja Wehleit; Arno Bublitz
- 577 CRM erfolgreich einsetzen, Prof. Dr. Heinrich Holland
- 610 Faktor Service – Was Kunden wirklich brauchen, Dirk Zimmermann

■ Direkt-Marketing

- 546 Telefonmarketing, Robert Ehlert, Annemike Meyer
- 563 Telefonmarketing-Kampagnen, Markus Grutzeck
- 584 Perfekt texten, Detlef Krause
- 586 Adress- und Kundendatenbanken für das Direktmarketing, Carsten Kraus

■ PR und Kommunikation

- 478 Kundenzeitschriften, Thomas Schmitz
- 557 Krisen PR – Alles eine Frage der Taktik, Frank Wilmes
- 569 Professionelle Pressearbeit, Annemike Meyer
- 595 Interne Kommunikation. Schnell und effektiv, Caroline Niederhaus
- 653 Public Relations, Hajo Neu, Jochen Breitwieser
- 594 1×1 für Online-Redakteure und Online-Texter, Saim Rolf Alkan
- 691 Wie Profis Sponsoren gewinnen, 2. Auflage Roland Bischof

■ Online-Marketing

- 506 Besser texten, mehr verkaufen auf Corporate Websites, Stefan Hejnk
- 688 Performance Marketing, 2. Auflage, Thomas Eisinger; Lars Rabe; Wolfgang Thomas (Hrsg.)
- 690 Erfolgreiche Online-Werbung, 2. Auflage, Marius Dannenberg; Frank H. Wildschütz
- 692 Effizientes Suchmaschinen-Marketing, 2. Auflage Thomas Kaiser

■ Marketing-Strategien

- 454 Professionelle Preisfindung, Georg Wübker
- 533 Corporate Identity ganzheitlich gestalten, Volker Spielvogel
- 574 Marktsegmentierung in der Praxis, Jens Böcker; Katja Butt; Werner Ziemens
- 603 Die Kunst der Markenführung, Carsten Busch
- 612 Cross-Marketing – Allianzen, die stark machen, Tobias Meyer, Michael Schade
- 630 Kommunikation neu denken – Werbung, die wirkt Malte Altenbach
- 712 Der Wow-Effekt – Marketing mit kleinem Budget und großer Wirkung, Claudia Hilker

■ Zielgruppenmarketing

- 566 Seniorenmarketing, Hanne Meyer-Hentschel; Gundolf Meyer-Hentschel
- 571 Generation 40+ Marketing, Elke Verheugen

■ Gründen und Finanzen

- 622 Die Bank als Gegner, E. A. Bach; V. Friedhoff; U. Qualmann
- 634 Forderungen erfolgreich eintreiben, Christine Kaiser
- 656 Praxis der Existenzgründung – Erfolgsfaktoren für den Start, Werner Lippert
- 657 Praxis der Existenzgründung – Marketing mit kleinem Budget, Werner Lippert
- 658 Praxis der Existenzgründung – Die Finanzen im Griff, Werner Lippert

**Faxen Sie dieses Blatt an:
+49 (551) 2099-105**

Oder senden Sie Ihre Bestellung an:
BusinessVillage GmbH
Reinhäuser Landstraße 22, 37083 Göttingen
Tel. +49 (551) 2099-100
info@businessvillage.de

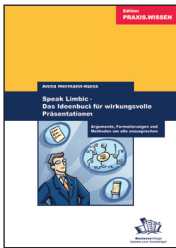


Ja, ich bestelle:

Exemplar(e)

Exemplar(e)

**Speak Limbic –
Wirkungsvoll präsentieren**



Ein Arbeitsbuch, das Präsentierenden, Verkäufern, Textern und Strategen zeigt, wie sie die limbischen Profile ihrer Zielgruppe herausfinden und diese direkt und gezielt ansprechen.

Art.-Nr. 679
79,00 € • 81,50 € [A] • 130,00 CHF

**Endlich frustfrei!
Chefs erfolgreich führen**



Wie kann ich meinen Chef dazu bringen, das zu tun, was ich will? Diese Frage stellen sich viele Mitarbeiter. Eigentlich ganz einfach! Praxisnah erfahren Sie in diesem Buch, wie Sie Ihren Chef auf Ihre Seite ziehen und ihn für Ihre Ideen und Ziele gewinnen. So klappt endlich mit dem Chef!

Art.-Nr. 596
21,80 € • 22,50 € [A] • 35,90 CHF

(Alle Praxisleitfäden der Edition PRAXIS.WISSEN kosten 21,80 € • 22,50 € [A] • 35,90 CHF)

Menge	Art.-Nr.	Titel	Einzelpreis €/CHF
1	669	>> KOSTENLOS – Erfolgsfaktoren	0,00 €

Firma

Vorname

Name

Straße

Land PLZ Ort

Telefon

E-Mail

Datum, Unterschrift

Expertenwissen auf einen Klick



Gratis Download: MiniBooks – Wissen in Rekordzeit

MiniBooks sind Zusammenfassungen ausgewählter BusinessVillage Bücher aus der Edition PRAXIS.WISSEN. Komprimiertes Know-how renommierter Experten – für das kleine Wissens-Update zwischendurch.

Wählen Sie aus mehr als zehn MiniBooks aus den Bereichen: **Erfolg & Karriere, Vertrieb & Verkaufen, Marketing und PR.**

➔ www.BusinessVillage.de/Gratis



BusinessVillage
Update your Knowledge!

Verlag für die Wirtschaft