

Das Antidiskriminierungsgesetz. Ein Pulverfass?



Jan Häussling

Der Schutz vor Diskriminierung wird als Menschenrecht angesehen. Er hat in Deutschland grundsätzlich in Artikel 3 unseres Grundgesetzes seine Verankerung gefunden. Jan Häussling, Rechtsanwalt der Kanzlei Rheindt Häussling Jungnitsch, beschreibt die daraus resultierenden Konsequenzen für Arbeitgeber.

In der EU wurde der Schutz vor Diskriminierung in drei Richtlinien festgeschrieben, die in Deutsches Recht umzusetzen sind. Dies gilt insbesondere für die Regeln des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Bereits in der vergangenen Legislaturperiode wurde ein Gesetzentwurf zur Umsetzung dieser Richtlinien vorgelegt, der deutlich über die Anforderungen der EU-Richtlinien hinausging. Nach Verabschiedung

auch fest damit zu rechnen, dass die Umsetzung sehr zügig erfolgt.

Insbesondere im Arbeitsleben soll das Gesetz Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, wegen ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern.

Personen, die sich diskriminiert fühlen, soll es erleichtert werden, gegen ein benachteiligendes Verhalten vorzugehen. Schlüsselement des Gesetzes ist daher die so genannte Beweislastumkehr. Das heißt, bei glaubhaft dargelegten Diskriminierungsvorwürfen trägt der Diskriminierende – also in der Regel der Arbeitgeber – die Beweislast dafür, dass eine Diskriminierung entweder nicht vorliegt oder zulässig ist.

Gerade im Personalbereich der Unternehmen ist folglich eine gründliche Vorbereitung sowie Revision und Anpassung der bisherigen Abläufe dringend erforderlich.

Alle personellen und personalpolitischen Entscheidungen müssen aufgrund der Beweislastumkehr nachvollziehbar und belegbar sein. Daraus entsteht die Notwendigkeit, die Entscheidungen zu dokumentieren und über einen längeren Zeitraum zu archivieren. Also auch im Bereich der Bewerberauswahl und für alle weiteren betrieblichen Abläufe, wie Beurteilungsverfahren und Entscheidungen hinsichtlich der Karriere. Dazu sind gezielte organisatorische Regelungen zu treffen, z. B. im Bereich der Auswahlkri-

terien für Bewerber oder Beförderungen und Gehaltsentwicklung.

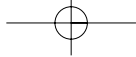
Arbeitgeber sind auch verpflichtet, geeignete und erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung bzw. Benachteiligung zu schaffen und umzusetzen. Dies gilt auch im Bereich der Aus- und Fortbildung. Die Vorgesetzten müssen entsprechend geschult werden, damit in Personalgesprächen Fragen, aus denen sich eine Benachteiligung ableiten lassen könnte, gar nicht erst gestellt werden. Einmalige Schulungen werden nicht ausreichend sein, regelmäßige Fortbildungsmaßnahmen und ihre Dokumentation sind erforderlich.

Bei sachlichen Gründen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein. Dabei darf aber weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Benachteiligung gegeben sein. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person hinsichtlich der geschützten Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in vergleichbarer Situation. Besteht der Anschein, dass Personen durch eine an sich neutrale Vorschrift oder ein Verfahren im Hinblick auf die Gesetzesmerkmale in besonderer Weise benachteiligt werden können, spricht man von mittelbarer Benachteiligung. So könnte ein Sprachtest zu einer solchen mittelbaren Diskriminierung führen. Denn ein solcher Test könnte zu einer Bevorzugung von Muttersprachlern und gleichzeitig zu einer Benachteiligung von anderen Personen führen. Der Test könnte mithin eine

Die Vorgesetzten müssen entsprechend geschult werden, damit in Personalgesprächen Fragen, aus denen sich eine Benachteiligung ableiten lassen könnte, gar nicht erst gestellt werden.

im Bundestag wurde das Gesetz durch den Bundesrat blockiert und an den Vermittlungsausschuss abgegeben. Dort scheiterte das Gesetz.

Derselbe Gesetzentwurf wurde am 20.12.2005 durch die Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen erneut in den Bundestag eingebracht. Nach erster Lesung am 20.01.2006 wurde er an die Ausschüsse des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend abgegeben. Da die Richtlinien umgesetzt werden müssen, wird zweifellos ein Antidiskriminierungsgesetz zustande kommen. Es ist



versteckte Diskriminierung beinhalten, welcher der Arbeitgeber vorzubeugen hat.

Allerdings kann eine unterschiedliche Behandlung hinsichtlich der geschützten Merkmale auch keine Verletzung des Benachteiligungsverbotesein. Jedenfalls dann, wenn sachliche Gründe vorliegen, die eine unterschiedliche Behandlung seitens des Arbeitgebers rechtfertigen, z. B. wenn eine körperliche Behinderung die Ausübung einer Tätigkeit nicht möglich macht.

Die Brisanz soll an der Bewerbung kurz skizziert werden. Bisher gilt bereits das gesetzliche Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Künftig wird eine Diskriminierung wohl auch z. B. bei einer in einer Stellenausschreibung genannten Altergrenze zu sehen sein.

Will der Arbeitgeber beweisen können, dass ein Bewerber nicht diskriminiert wurde, muss er alle Bewerbungsunterlagen, also auch die der abgelehnten Bewerber, archivieren und die Ablehnungsgründe dokumentieren. Der abgelehnte

Bewerber hat, soweit keine tariflichen Ausschlussfristen bestehen, sechs Monate nach der Absage Zeit, entsprechende Ansprüche gegenüber dem potenziellen Arbeitgeber geltend zu machen. Dann noch drei weitere Monate, um sie gerichtlich geltend zu machen. Bis es zur Gerichtsverhandlung und einer Entscheidung kommt, vergehen weitere Monate. Schließlich ist auch der Weg in die Berufung mit weiterem Zeitaufwand nicht auszuschließen. Schon dies zeigt, welcher erheblicher Aufwand über Monate und Jahre für die Dokumentation und Archivierung allein bei Bewerberunterlagen erforderlich sein wird.

Aber auch das Bewerbungsgespräch dürfte künftig wegen der Beweislastumkehr zu erheblichem Mehraufwand für die Arbeitgeber führen. Einerseits ist darauf zu achten, dass keine möglicherweise benachteiligten Fragen gestellt werden, andererseits, dass der Arbeitgeber auch darlegen und beweisen kann, dass eine Benachteiligung nicht stattfand. Das gilt auch für die Beauftragung Dritter mit

der Personalvorauswahl bzw. -auswahl. Denn der potenzielle Arbeitgeber kann auch in solchen Fällen für Fehler von ihm Beauftragter in Anspruch genommen werden.

Aber auch das Bewerbungsgespräch dürfte künftig wegen der Beweislastumkehr zu erheblichem Mehraufwand für die Arbeitgeber führen.

All das zeigt, dass es außerordentlich wichtig ist, bereits jetzt im Vorfeld nach fachkundiger Beratung die notwendigen Vorkehrungen zu treffen, dass denkbare Benachteiligungen gar nicht erst eintreten und die nach Inkrafttreten des Gesetzes gestellten Anforderungen erfüllt werden.

Jan Häussling / Rheindt Häussling Jungnitsch
Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht
an den Universitäten Mainz und Bonn ■

Mehr Präsenz, mehr Mandanten, mehr Erfolg!

rechtsanwalt.com ist das Rechtsportal, das Rechtsanwälte und Rechtssuchende erfolgreich zusammenbringt

Ihre Vorteile:

- » Professionelle, ausführliche Kompetenzdarstellung Ihrer Kanzlei
- » Vorderste Platzierung Ihrer Kanzlei bei Google und anderen Suchmaschinen
- » Mandantenvermittlung über den „Gulde der Rechtsberufe“

rechtsanwalt.com

Da haben Sie Recht.

Testen Sie jetzt rechtsanwalt.com!

Gleich Infos anfordern und anrufen: 0621 - 87 52 541 oder E-Mail senden: info@rechtsanwalt.com
Stichwort: „Business & Law“

www.rechtsanwalt.com ist eine Service-Dienstleistung der AreNoNet GmbH, Casterfeldstr. 182, D-66219 Mannheim

