

Gleichheit über alles...

Die neuen Diskriminierungsverbote – eine Herausforderung nicht nur für das Personalwesen...



Minderheiten und Andersgläubige unter den besonderen Schutz der Brüsseler Eurokraten stellten. Damit waren Vorgaben geschaffen, die nach konkreter Umsetzung in den EU-Mitgliedsstaaten riefen.

Kritische Stimmen gab es damals genug: Schon 2000 warnte Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt vor „zusätzlicher Bürokratie und reinem Quotendenken“, und auch der damalige Innenminister Otto Schily riet zum Verzicht auf ein Antidiskriminierungsgesetz.

Der Katalog lässt kein Kriterium aus

Tatsächlich hätte die Bundesrepublik das ganze EU-Projekt mit einem Veto einfach kippen können. Stattdessen stimmte die Bundesregierung zu, und so begann 2001 die damalige Justizministerin Herta Däubler-Gmelin mit dem Formulieren einer entsprechenden deutschen Gesetzesvorlage. Mit sprichwörtlich deutscher Gründlichkeit wurde daraus ein Text, der weit über die ursprüngliche Absicht hinausging: Während die EU-Richtlinie nur den Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft und Geschlecht vorsah, fügte die rot-grüne Regierung auch Kriterien wie Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung in den Katalog ein.

Dann kamen Neuwahlen und die Bildung der Großen Koalition, und das Blatt schien sich zu wenden. Gleich in ihrer ersten Regierungserklärung verkündete Bundeskanzlerin Angela Merkel, die EU-Vorgaben nur noch „eins zu eins“ umsetzen zu wollen.

Was daraus wurde, ist bekannt: Auf Druck der SPD stimmte der größere Koalitionspartner dem rot-grünen Maximalentwurf in weiten Teilen zu.

Was lange währt, wird endlich gut? Man kann an der alten Spruchweisheit seine Zweifel haben. Die Umsetzung der Diskriminierungsrichtlinien der EU, auf die sich die Große Koalition am 2. Mai nach über einem Jahr hitziger Diskussionen geeinigt hat, ist jedenfalls nach wie vor heftig umstritten – quer durch Wirtschaft, Gesellschaft und Parteien. Laut „Spiegel“ (20/06) sollen sich selbst Mitglieder der Regierungsfaktionen nicht zitierfähige Kraftausdrücke an den Kopf geworfen haben.

Aber das ist Schnee von gestern – die Regelung wird kommen. Unter dem Namen „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ hat der gemeinsame Fraktionsentwurf von CDU und SPD inzwischen Bundestag und Bundesrat passiert und wird bereits am 1. August als Gesetz in Kraft treten.

Diskussionsstoff seit sieben Jahren

Ihren Ursprung hat die Idee eines Antidiskriminierungsgesetzes in einer (ebenfalls umstrittenen) Initiative der EU-Kommissarin für Beschäftigung und Soziales, Anna Diamantopoulou.

Die griechische Sozialistin setzte 1999 eine „Richtlinie gegen die Geringschätzung von Frauen“ durch, die sich vornehmlich gegen vermeintlich sexistische Darstellungen wendete. Es folgten drei weitere Richtlinien, die auch ethnische

Verantwortlich ist immer der Arbeitgeber

So wird mit dem Inkrafttreten des Gesetzes ab dem 1. August 2006 ein juristisches Minenfeld gelegt, das von allen Betroffenen höchste Aufmerksamkeit erfordert. Insbesondere Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeitervertreter in den Unternehmen müssen sich auf neue Herausforderungen einrichten: Jede Stellenausschreibung, jeder Arbeitsvertrag, jede Kündigung und jede Bevorzugung oder Benachteiligung bei Karriere-Entscheidungen wird künftig angreifbar. Als weiterer Fallstrick kommt hinzu, dass zu einem großen Teil die Beweislast beim Arbeitgeber liegt: Kann der Arbeitnehmer oder Bewerber Indizien beweisen, die eine Benachteiligung vermuten lassen, muss der Arbeitgeber im Zweifelsfall eindeutig belegen können, dass kein Buchstabe des Gesetzes übertreten wurde. Gelingt ihm das nicht, können Schadenersatz und Schmerzensgeld fällig werden – und dies in „abschreckender“ Höhe, so verlangen es die EU-Richtlinien. Selbst wenn sich der Arbeitgeber keine Diskriminierung zuschulden kommen lässt, haftet er immer noch für das Verhalten von Vorgesetzten, anderen Mitarbeitern und sogar seiner Kunden.

Sicher wird die deutsche Wirtschaft nun nicht von einer gigantischen Prozesslawine überrollt werden – aber es ist wichtig, die Gefahren des neuen Gesetzes zu erkennen und zu umgehen. Arbeits- und Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Bewerbungsgespräche, Einstellungen, Abmahnungen und Kündigungen: Das alles gehört auf den Prüfstand, damit auch in Zukunft kein unnötiger Unfriede entsteht.

Nachrichten: Seite 2

Interview:
Das AGG – werden die innerbetrieblichen Prozesse nun noch komplexer?

RKM: Seite 3

RKM-Seminar zum AGG

Undercover Agent

Intelligentes Recruitingprogramm

RKM-Beratungstermine

Erweitertes RKM-Niederlassungs-Netz

Die letzte Seite: Seite 4

Was Sie schon immer wissen wollten:
...schief gewickelt – die Telefonschnur

in & out

Kreuzworträtsel
Die Gewinner der Ausgabe 2

Eine ganze Ausgabe

zu einem Thema:

Das ist ein Novum für unsere Zeitschrift, aber es hat seinen guten Grund. Das von der EU geforderte Gleichbehandlungsgesetz schlägt hohe Wellen – und dies umso mehr, als es wohl in seiner aktuellen Fassung verabschiedet wird. Kaum ein Gesetzesvorhaben der letzten Jahre hat vergleichbare Kontroversen ausgelöst, und keines dürfte bei Arbeitgebern auf so großes Unbehagen gestoßen sein. Wir wollen aufzeigen, wie es dazu kam, worauf in Zukunft zu achten ist und wie sich heikle Situationen vermeiden lassen. RKM als Spezialist für Personaldienstleistungen ist jedenfalls vorbereitet. Wir möchten, dass auch Sie, unsere Leser und Kunden, davon profitieren.

Ihr Redaktionsteam

Das AGG [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz] – werden die innerbetrieblichen Prozesse nun noch komplexer?



Interview mit Markus Michalka, Rechtsanwalt und Spezialist für Arbeitsrecht – insbesondere für das neue AGG. Herr Michalka kann bei seiner Arbeit zusätzlich auf seine langjährige Erfahrung als Personalmanager zurückgreifen. [www.kanzleimichalka.de]

RKM: Guten Tag, Herr Michalka, das AGG tritt zum 1. August dieses Jahres in Kraft. Wie können sich Unternehmen darauf einstellen?

MM: Die Unternehmen sollten im Vorfeld überprüfen, ob alle ihre betrieblichen Prozesse den Anforderungen des AGG standhalten. In einem Firmen-Check sind die Schwachstellen zu ermitteln und auszuschalten.

Auf die Unternehmen kommen auch weitreichende Organisationspflichten zu: Schulung aller Mitarbeiter, Einrichtung einer Beschwerdestelle, sorgfältige Dokumentation aller Personalmaßnahmen.

RKM: Was bedeutet Diskriminierung und wann liegt eine solche vor?

MM: Eine Diskriminierung ist jede Benachteiligung, also weniger günstige Behandlung, aufgrund der Merkmale Alter, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Identität, Rasse, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung.

Die Benachteiligung wird in der Regel unmittelbar gegen den Arbeitnehmer oder Bewerber erfolgen. Möglich ist aber auch eine mittelbare Benachteiligung durch scheinbar neutrale betriebliche Regelungen. Diese benachteiligen bestimmte Mitarbeitergruppen, die durch das AGG zunächst einmal nicht geschützt sind. Als Beispiel wären Teilzeitarbeiter zu nennen. Hinter dieser neutralen Benachteiligung verbirgt

sich bei genauerem Hinsehen häufig eine Benachteiligung nach dem AGG. Denn die meisten Teilzeitarbeiter sind Frauen und das Geschlecht ist ein AGG-Kriterium.

Zusätzlich sind die Belästigung und die sexuelle Belästigung erfasst. Diese Begriffe sind sehr unpräzise definiert und werden deshalb zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen. Vor allem die Abgrenzung der Belästigung zur „Mobbingscheine“ Mobbing wird von der Rechtsprechung erst erarbeitet werden müssen. Überhaupt wurde der AGG-Entwurf von der Bundesregierung als „lernendes Gesetz“ bezeichnet. Damit ist gemeint, dass die Gerichte die Handhabung des AGG erst einmal festlegen müssen.

RKM: Reduzierung von Haftungsrisiken durch Mitarbeiterschulung – was ist zu tun?

MM: Das AGG verpflichtet die Unternehmen zur Schulung ihrer Mitarbeiter. Es genügt also nicht, wenn Geschäftsführer und Personalleiter Bescheid wissen. Im Grunde muss jeder Mitarbeiter geschult werden, der potenziell diskriminieren kann. Und das ist jeder Mitarbeiter des Unternehmens.

Die Schulung erfolgt im Idealfall Top-Down: beginnend mit der Unternehmens- und Personalleitung über die Führungskräfte bis hin zu den Mitarbeitern. Schulungskonzepte externer Dienstleister sind bereits vorhanden und helfen Unternehmen dabei, die ersten Schritte in die richtige Richtung zu gehen.

RKM: Gibt es Bereiche, die besonders unter die Lupe genommen werden sollten?

MM: Grundsätzlich greift das AGG bei allen personellen Maßnahmen. Von A wie Abmahnung bis Z wie Zeugnis. Besonders kritisch ist natürlich der Rekrutierungsprozess. Hier laufen die Unternehmen Gefahr, mutwilligen Bewerbern bei Absagen eine Entschädigung zahlen zu müssen. Die meisten Firmen schalten zwar korrekte Stellenanzeigen. Die Vorstellungsgespräche und die Formulierung von Absageschreiben sind jedoch häufig fehlerhaft oder mangelhaft dokumentiert.

Auch bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen werden ausscheidende Mitarbeiter das AGG vielfach zur Erhöhung einer Abfindungszahlung missbrauchen. Wollen sich also Unternehmen von Mitarbeitern trennen, müssen sie dabei besonders sorgfältig vorgehen und schon im Vorfeld alle Schwachpunkte ausschalten.

Schließlich ist das Feld der betrieblichen Altersversorgung ein Schwerpunkt aufgrund der enormen finanziellen Risiken für Unternehmen.

RKM: Welche Auswirkungen hat das neue Gesetz auf die tägliche Personalarbeit?

MM: Die Personalprofis waren schon in der Vergangenheit sensibilisiert. Das Diskriminierungsverbot ist im Grunde ja nichts Neues. Allerdings wird auf die Personalabteilungen in Zukunft ein extrem

hoher Dokumentationsaufwand aller Personalprozesse zukommen, und dies aus zwei Gründen:

Erstens ist das Thema Antidiskriminierung durch die Zusammenfassung der bislang weit verstreuten arbeitsrechtlichen Regelungen im neuen AGG deutlich sichtbarer und gewinnt erheblich an Fahrt. Zweitens sorgt die Ausdehnung der Schadensersatz- und Entschädigungspflicht auf alle Diskriminierungsgründe und -handlungen für ein erhebliches Kostenrisiko.

RKM: Wer muss nach neuem Recht Diskriminierung oder Nichtdiskriminierung beweisen?

MM: Klagt der benachteiligte Bewerber oder Mitarbeiter, so hat er einen entscheidenden Vorteil: Er muss lediglich Indizien beweisen, die eine Benachteiligung nach dem AGG vermuten lassen. Die Vorlage einer diskriminierenden Stellenanzeige beispielsweise würde genügen. Jetzt muss das Unternehmen darlegen und voll beweisen, dass gleichwohl nicht gegen das AGG verstoßen wurde. Ohne sorgfältigste Dokumentation ist das ein aussichtsloses Unterfangen. Die Folgen können gerade für kleinere Unternehmen bedrohlich sein: Bei Diskriminierung im Bewerbungsverfahren droht eine Entschädigung bis zu 3 Monatsgehältern für alle abgelehnten Bewerber plus Anwalts- und Gerichtskosten. Unter Umständen ist dem abgelehnten besten Bewerber sogar die Gehaltsdifferenz bis zum Rentenbeginn zu zahlen.

RKM: Welche Folgen drohen bei einer Diskriminierung? Ist die Angst vor einer Welle von Diskriminierungsklagen berechtigt?

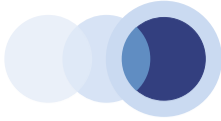
MM: Nein, wenn sich das Unternehmen bereits im Vorfeld gut organisiert hat und sich an die Vorschriften hält. Daraus ergeben sich nämlich zwei Vorteile: Zum einen wird deutlich seltener gegen das AGG verstoßen. Zum anderen wird durch grundsätzlich korrektes Verhalten im Falle eines Prozesses das Gericht einen niedrigeren Schadensersatz festlegen. Der Grad des Verschuldens ist hier letztlich niedriger anzusetzen.

RKM: Welche Lösungen im Sinne einer diskriminierungsfreien und betriebswirtschaftlich sinnvollen Personalarbeit gibt es bereits?

MM: Die Antidiskriminierung fängt bei der Einstellung neuer Mitarbeiter an. Hier haben vor allem die Zeitarbeitsunternehmen die Nase vorn: Für ihr originäres Geschäft nutzen sie bereits jetzt Software-Tools, die eine AGG-sichere Personalauswahl garantieren. Dadurch können sie Kundenunternehmen das AGG-Risiko in weiten Teilen abnehmen.

Firmen-Checks sind ebenfalls schon verfügbar. Durch die lange Vorlaufzeit der Gesetzgebung hatten spezialisierte Anwälte ausreichend Zeit, sich auf eine effiziente Beratung von Unternehmen vorzubereiten. Gleiches gilt für offene und unternehmensinterne Schulungsangebote.

RKM: Herr Michalka, vielen Dank für das Gespräch!



München 31 07 06
 Hamburg 14 08 06
 Stuttgart 22 08 06
 Frankfurt 29 08 06

Seminar zum AGG: RKM bringt Sie auf die sichere Seite!

Wer Fallstricke umgehen will, muss wissen, wo sie liegen und wie man ihnen ausweicht. Das können Sie jetzt systematisch trainieren: Ab Ende Juli 2006 bietet RKM allen Kunden, aber auch anderen Interessenten ein Seminar zum AGG an. Angesprochen sind Geschäftsführer und Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter der Personal- und Rechtsabteilungen, Betriebs- und Personalräte sowie Personaldisponenten.

Dozenten

- Markus Michalka
 Rechtsanwalt, Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht an der Fachhochschule München
- Josef Steinlechner
 Volkswirt, Personalmanager

Seminarzeiten
 8.30-17.00 Uhr

Teilnahmegebühr
 EUR 490,00 pro Person
 (zzgl. gesetzl. MwSt.)

Anmeldung und Information
 Susanne Fichtel
 Tel 0 89-5 44 59-4 33
 sfichtel@rkm.de

Auch wenn das "Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz" ein Musterbeispiel deutscher Gründlichkeit ist, wirft es für Nichtjuristen zahllose Fragen auf – wie zum Beispiel:

- ✗ Was bedeutet Diskriminierung und wann liegt eine solche vor?
- ✗ Welche Auswirkungen hat das neue Gesetz auf die tägliche Personalarbeit?
- ✗ Wie lassen sich Haftungsrisiken durch eine entsprechende Mitarbeiterschulung senken?
- ✗ Welche Lösungen im Sinne einer diskriminierungsfreien und zugleich betriebswirtschaftlich sinnvollen Personalarbeit gibt es bereits?

Unser Seminar gibt darauf praxisnahe Antworten, die Sie für alle künftigen Risiken und Anforderungen fit machen. Insbesondere erfahren Sie, wie Personalmaßnahmen künftig organisiert und dokumentiert werden müssen und wie Sie – sollte es dennoch zu Diskriminierungsvorwürfen kommen – diesen erfolgreich begegnen können. Außerdem erhalten Sie umfangreiche Seminarunterlagen, die auch Mustertexte aus den verschiedenen Aufgabebereichen der Personalarbeit einschließen.



ADG, AGG – da soll sich einer auskennen! Eigentlich ja keine schlechte Sache mit der Gleichstellung und so... Aber mal ehrlich, Personaler wollt ich jetzt auch keiner sein, die haben ja mal richtig viel zu tun (hi, hi,..)! Also ich geh jetzt erstmal in den Biergarten...

Mit intelligenter Software zur sicheren Bewerberauswahl

RKM hat sich frühzeitig auf das Gleichstellungsgesetz vorbereitet: Schon vor zwei Jahren wurden die Recruiting-Prozesse mittels einer „AGG-sicheren“ Software optimiert. Dieses Programm sorgt zuverlässig dafür, dass die Personalsuche und das Matching ausschließlich auf Anforderung und Qualifikation basieren. Subjektive Kriterien – verbunden mit dem Risiko einer ungewollten Diskriminierung – können die Entscheidung somit nicht beeinflussen.

RKM bietet individuelle Beratungstermine!

Gute Vorbereitung ist alles! Damit unsere Kunden die Erfordernisse des Gleichbehandlungsgesetzes reibungslos in den Betriebsablauf integrieren können, stellt ihnen RKM seit April 2006 auf Wunsch geschulte Spezialisten zur Seite.

Unser Angebot: eine hochwertige Beratungsleistung zu allen individuellen Prozessen und Anforderungen im jeweiligen Unternehmen.

Wenn Sie sich dafür interessieren, vereinbaren wir gern einen Termin mit Ihnen. Alle RKM-Office-Mitarbeiter sind bestens geschult und können somit „AGG-sicher“ agieren.



RKM wächst weiter – hin zu den Kunden...

Kundennähe ist gerade für den Service von Personaldienstleistern ein wichtiges Kriterium. RKM verdichtet deshalb sein deutschlandweites Netz: Im August 2006 eröffnen wir eine neue Niederlassung in Augsburg, wenig später eine weitere in Stuttgart. Vermutlich noch in diesem Jahr wird auch ein neuer Standort in Düsseldorf hinzukommen.

... die neuen Standorte

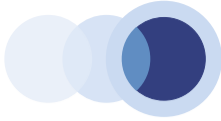
RKM-Augsburg
 Maximilianstraße 85
 86150 Augsburg
 augsburg@rkm.de

RKM-Stuttgart
 Wilhelmsplatz 11
 70182 Stuttgart
 stuttgart@rkm.de

Impressum

RKM GmbH
 Personaldienstleistungen
 Herzog-Heinrich-Straße 1
 80336 München
 www.rkm.de

Redaktion:
 Annegret Bamberg
 Bianca Dietze
 redaktion@rkm.de



Was Sie schon immer wissen wollten



Nicht jede Frage ist so weltbewegend, dass sich die Wissenschaft damit befasst – aber dafür haben wir ja zum Glück das Internet: Kaum ein Sachverhalt könnte kurios genug sein, um nicht Eingang in ein Online-Diskussionsforum zu finden.

So zum Beispiel das spannende Rätsel, warum sich die Schnur eines Telefonhörers grundsätzlich verdrillt und trotz aller Gegenbemühungen immer wieder in diese Angewohnheit zurückfällt.

Da vermutet ein Diskutant – wohl nicht ganz ernst gemeint – als Ursache die so genannte Corioliskraft, die (angeblich) auch Wasserwirbel im Badewannenabfluss nördlich und südlich des Äquators in unterschiedliche Richtungen dreht. Ein anderer Spaßvogel bemüht Heisenbergs Quantenmechanik; ein dritter wittert gar eine Verschwörung der Telefonhersteller, um den Absatz von Handys und schnurlosen Apparaten zu pushen.

Plausibel dürfte die meistgenannte Erklärung sein: Ein Rechtshänder nimmt üblicherweise den Hörer mit der rechten Hand auf. Nach längerer Gesprächsdauer oder wenn es etwas zu notieren gibt, wandert der Hörer in die linke Hand. Wird er dann wieder aufgelegt, ist die Telefonschnur genau einmal verdrillt. Bei Linkshändern verläuft das Ganze entsprechend umgekehrt. Ergebnis: Durch die stets einseitige Drehbewegung verdrillt sich das Kabel immer weiter – nach jedem Telefonat hat es eine Verwirbelung mehr. Da hilft dann wirklich nur noch geduldiges Entwirren. Oder eben ein schnurloses Telefon...

...in

- Fußballfan sein – auch nach der WM
- Sommer, Sonne, Sonnenschein
- AGG-Spezialisten
- Patriotismus
- Ausgeschlafen sein

...out

- Papierstau
- Deftige Mahlzeiten
- Diskriminierung
- Besitzerchaos im Kühlschrank

Das RKM-Kreuzworträtsel

...gleiche Zahlen bedeuten gleiche Buchstaben

24		0	13	9	17		25	12	4	4	3	4	14	13	23	
							S	O	N	N	E	N	U	H	R	
9	4		3		14		16		3		9		4			18
2			7	3	2	3	23	16	23	22	4		16	14	16	3
3	16	14	9				22		20		2		3			6
23			12		3		7			4	22	9	23	12	2	9
18	23	12	25	25	10	22	25	16			14		13			0
7			1		6		14		6		10	12	12	4		13
22	18	9	12				4		12				7			16
25			17	25	3	14	6	12	4	15	10		21	6	24	

0		13	
1		14	
2		15	
3		16	
4		17	
5		18	
6		19	
7		20	
8		21	
9		22	
10		23	
11		24	
12		25	

Wir gratulieren!

Die Gewinner des letzten Kreuzworträtsels:

Evi Graf
R. Harder
Thomas Scheel

Lösung

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Senden Sie die Lösung an: redaktion@rkm.de
oder an
RKM GmbH Personaldienstleistungen · Redaktion · Herzog-Heinrich-Straße 1 · 80336 München

Einsendeschluss: 15.09.06. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen...



1. Preis: im Wert von EUR 50,00
2. Preis: im Wert von EUR 40,00
3. Preis: im Wert von EUR 30,00

...gleich einlösbar – u. a. bei Karstadt, Hertie, WOM, Maredo!

Alle Gewinner werden schriftlich benachrichtigt...