

SCHUNCK Information

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ab dem 01. August 2006: Neue Risiken für Unternehmensleiter fordern umfangreiches Risk Management

Am 01. August 2006 ist das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Damit setzt Deutschland die Europäische Richtlinie gegen Diskriminierung in geltendes Recht um. Das Gesetz verbietet es, Arbeitnehmer wegen ethnischer Herkunft, Religion, Rasse, Weltanschauung, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung zu benachteiligen.

Bis dahin klingt das neue Gesetz noch harmlos. Doch hat die Große Koalition in Berlin beschlossen, die ohnehin schon weit gefassten Regeln der EU-Richtlinie noch weiter zu Ungunsten der Arbeitgeber zu verschärfen. So wurde zusätzlich das Klagerecht von Betriebsrat und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften aufgenommen.

Juristen gehen davon aus, dass von dem Gesetz – vor allem auch vor dem Hintergrund der allgemein schlechten Verfassung des Arbeitsmarktes – reichlich Gebrauch gemacht wird. Dabei ist zu befürchten, dass es auch zum Versuch des systematischen Missbrauchs der Regelungen kommen wird.

Diese Befürchtungen basieren auf den möglichen Rechtsfolgen beim Verstoß gegen das AGG. Betroffen ist dabei das Arbeitsrecht sowie das allgemeine Zivilrecht. Dabei kann es zu Schadenersatzforderungen für materielle Schäden (verschuldensabhängig) aber auch zu verschuldensunabhängigen Entschädigungen (i.d.R. Schmerzensgeld) kommen.

Erleichtert werden entsprechende Klagen von potentiell Betroffenen durch die gesetzlich verankerte **Beweislastumkehr**. So genügt es, wenn ein Sachverhalt bei Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle vom Kläger glaubhaft gemacht wird. Es obliegt dem Beklagten – also im Zweifel dem Unternehmer – das Gegenteil zu beweisen.

Besonders heikel wird das neue Gesetz für den Personalbereich der Unternehmen. Mögliche Szenarien wären z.B. der aussichtslose männliche Stellenbewerber, der auf Anstellung klagt, weil die von ihm angestrebte Position nur für Frauen ausgeschrieben war, oder der Ausländer, der sich wegen seiner Hautfarbe bei der Entscheidung über eine Neubesetzung gegen ihn diskriminiert fühlt, oder der entlassene Mitarbeiter, der den eigentlichen Grund für seine Ausstellung in seinem hohen Alter sieht u.s.w..

Neben den rein finanziellen Auswirkungen bei Klagen gegen Unternehmen sind die drohenden **Imageschäden** ebenso bedenklich. Werden Auseinandersetzungen publik, steht u.U. der Ruf eines Unternehmens bei Kunden und Geschäftspartnern auf dem Spiel.

Ein Blick in die USA zeigt, welche Ausmaße die Regelungen zur Antidiskriminierung annehmen können. Dort kam es allein 2004 zu 19.000 Fällen wegen Verstößen gegen die Gleichbehandlung. Auch in England gewinnt dieses Thema derzeit bereits enorm an Bedeutung.

Wie können sich Unternehmen vor Ansprüchen nach dem AGG schützen?

Bislang waren Klagen wegen Antidiskriminierung in Unternehmen eher gering. Die Umkehr der Beweislast sowie die Einführung von Schadensersatz bei Diskriminierung wird die Zahl der Gerichtsverfahren auch in Deutschland deutlich erhöhen. Die möglichen finanziellen Folgen sowie drohende Imageschäden sorgen dafür, dass die Unternehmer selbst dazu aufgefordert sind zu handeln.

Fest steht, dass eine wirkungsvolle Verteidigung gegen Diskriminierungsvorwürfe nur durch umfassende präventive Maßnahmen möglich sein wird.

Konsequentes Risk Management ist erforderlich! Wie könnte dieses aussehen?

1. Schritt: Vorsorge

Sämtliche Vorgänge die potentiell zu Diskriminierungsvorwürfen führen können, sollten untersucht und geregelt werden.

2. Schritt: Erstellung unternehmensinterner Richtlinien

Insbesondere für den heiklen Personalbereich empfiehlt es sich interne Verhaltensrichtlinien zu erarbeiten.

3. Schritt: Information & Schulung

Alle Beteiligten sollten über die entsprechenden Vorsichtsmaßnahmen informiert und laufend geschult werden.

4. Schritt: Überwachung und Dokumentation

Die Einhaltung der Verhaltensrichtlinien sollte überwacht werden. Zudem ist eine ausreichende Dokumentation jedes Einzelfalls notwendig, damit ein Arbeitgeber glaubhaft den Nachweis erbringen kann, dass alle Richtlinien und Vorschriften eingehalten werden und eine Diskriminierung daher auszuschließen ist.

5. Schritt: Versicherung

Bereits heute bieten einige Versicherungsgesellschaften Deckung im Rahmen spezieller Rechtsschutz und Haftpflichtpolicen an. Die große Bedeutung des Haftungsrisikos führt dazu, dass Versicherungsschutz nur bei ausreichender Dokumentierung des betrieblichen Risk Managements zu erhalten ist. Die Prüfung erfolgt über umfangreiche Fragebögen. U.U. können auch Audits vor Vertragsabschluss erforderlich sein.

Trotz aller „Abschlusshürden“ ist der Bereich der Haftpflichtversicherung gegen Diskriminierung in den USA zwischenzeitlich ein bedeutender Zweig geworden. Dort beträgt das Prämienvolumen der Employment Practices Liability Insurance zwischenzeitlich etwa 1,5 Mrd. USD. So führten Sammelklagen von betroffenen Arbeitnehmern bei größeren Unternehmen bereits zu Schadensersatzansprüchen in Milliardenhöhe.

Gerne stehen wir Ihnen im Rahmen unserer Tätigkeit als Versicherungsmakler Ihrem Unternehmen für weitere Informationen oder Versicherungsanfragen zur Verfügung.



OSKAR SCHUNCK Aktiengesellschaft & Co. KG
Zentrale München

Leopoldstrasse 20
80802 München
Tel.: +49 (89) 381 77-0

www.schunck.de