

...und was sagt der Anwalt dazu ?

Personalauswahl und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - drohen uns bald amerikanische Verhältnisse?

In den letzten Wochen und Monaten wurde in den Medien ein erbitterter Kampf geführt, um die öffentliche Meinung für sich zu gewinnen. Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wurde jetzt verabschiedet, doch die politische Diskussion hat ihre Wirkung nicht verfehlt. Nicht viele Gesetze bieten die Möglichkeit, gegensätzliche Standpunkte so breitenwirksam zu inszenieren. Unabhängig von allen Versuchen der Polarisierung und Meinungsmache soll Ihnen die in Zukunft regelmäßig erscheinende Kolumne des Münchner Rechtsanwaltes Hans J. Pfitzner zeigen, worauf es rechtlich im betrieblichen Alltag wirklich ankommt.



Hans J. Pfitzner, Mitglied der deutsch-amerikanischen Außenhandelskammer, ist als Rechtsanwalt ausschließlich auf dem Gebiet des Arbeitsrechts tätig und schult in Seminaren Personalverantwortliche wie Betriebsräte in aktuellen Fragen des deutschen und internationalen Arbeitsrechts.

Ist es tatsächlich so: das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - ein Eldorado für Rechtsanwälte?

Diese Auffassung vertritt jedenfalls die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Klar ist zumindest: Der Personaler wird sich den gewachsenen arbeitsrechtlichen Herausforderungen stellen müssen. Und damit ist natürlich gleichermaßen auch die Personalerin gemeint, schließlich soll hier niemand diskriminiert werden. Aber was ist jetzt eigentlich wirklich neu am geplanten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz? Der Jurist wird antworten: Es kommt darauf an... Auf der einen Seite besteht die europäische materielle Rechtslage schon seit längerer Zeit. Und wer sich einmal die Mühe macht, sich eingehend mit der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung des EuGH zu beschäftigen, wird feststellen: Schon in der Vergangenheit wurden Urteile gefällt, gegen die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz noch relativ harmlos wirkt.

Auf der anderen Seite birgt jedoch das Allgemeine

Gleichbehandlungsgesetz für den deutschen Arbeitgeber die Gefahr, dass durch die Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben in nationales Recht erst jetzt viele Rechtsverstöße praktisch justiziabel werden. Denn welcher Arbeitnehmer hatte bislang schon den langen Atem, sich ggf. durch alle Instanzen bis hin zum EuGH durchzuklagen?

Im Wesentlichen geht es um die Transformierung von vier EU-Richtlinien in innerstaatliches Recht: die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf;

die Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie im Bezug auf die Arbeitsbedingungen;

die Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

und schließlich die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft.



Allein die Verwendung des Rassenbegriffes könnte ihrerseits einen Verstoß gegen die Antirassismusrichtlinie bedeuten, wonach nicht Theorien bekräftigt werden sollen, die die Existenz menschlicher „Rassen“ belegen wollen. Eine Diskriminierung auf Grund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität war bereits bislang verboten, neu ist hingegen eine stärkere Betonung des Altersdiskriminierungsschutzes. Im Übrigen ist in den USA schon seit vielen Jahren jeder Arbeitnehmer, der älter ist als 40, sondergesetzlich geschützt.

Auch wenn die Bundesregierung vehement einen Vergleich zu Uncle Sams Gepflogenheiten von sich weist, so sind doch gewisse Parallelen unverkennbar. Nicht nur, dass der finanzielle Schadensersatzanspruch auf Grund erlittener Diskriminierung weiter verfestigt wird (bis vor wenigen

Jahren gab es kaum eine deutsche Rechtsgrundlage für Ersatz eines „nur“ immateriellen Schadens). Auch die kommende Beweiserleichterung spricht hierfür. So genügt es in Zukunft, wenn ein betroffener Arbeitnehmer lediglich glaubhaft macht, er sei diskriminiert worden. Schon kehrt sich die Beweislast um und der Arbeitgeber hat den Beweis zu führen, dass eine unzulässige und unterschiedliche Behandlung nicht vorlag. Aus diesem Grund wäre es für alle im Personalwesen Verantwortlichen ein fataler Fehler, es zu unterlassen, folgende Konsequenzen zu ziehen:

Jedes Bewerbungsverfahren, jede Einstellung und jede Beförderung ist nunmehr auch im Hinblick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wasserdicht zu gestalten. Das bedeutet in der Praxis gegebenenfalls Überprüfung und Änderung betrieblicher Strukturen, in jedem Fall aber stets eine arbeitsrechtlichen Anforderungen genügende Dokumentation. Die Aussage: „Wir haben halt aus dem Bauch heraus entschieden“ wird nach vollzogener Beweislastumkehr wohl keinen Arbeitsrichter mehr überzeugen können. Anbieter von Assessment-Centern werden in Zukunft wohl ihr Dienstleistungs-Portfolio mit einem neuen Angebot aufstocken müssen: eine professionelle Bewerberauswahl, die auch einer arbeitsgerichtlichen Kontrolle standhält. Das Fehlen objektiver Kriterien, unklare oder unprofessionelle Systematik im Bewerberausleseverfahren oder schlichtweg fehlende arbeitsgerichtlich verwertbare Begründungen bei der Personalauswahl werden es dem Prozessvertreter des Arbeitgebers vor Gericht

schwer oder unmöglich machen, einen juristisch haltbaren Entlastungsbeweis vorzulegen.

Verschärft wird die Lage für Personalverantwortliche dadurch, dass sich das Unternehmen im Rechtsverfahren nicht nur gegebenenfalls mit einer Fülle von Klagen einzelner Individuen auseinandersetzen muss, sondern auch den so genannten Antidiskriminierungsverbänden gegenüber stehen wird. Die Verbände haben nunmehr ein eigenes Beteiligungsrecht erhalten. Außerdem wurde eine Antidiskriminierungsstelle auf Bundesebene eingerichtet.



Eine ausdrückliche Haftung für Dritte sieht das Gesetz nicht mehr vor. Es bleibt jedoch, und dies macht auch die Rechtsprechung deutlich, bei der Haftung für Dritte, wenn dem Arbeitgeber ein Organisationsverschulden nachweisbar ist. Grund zur Vorsorge ist also in jedem Fall gegeben.

Weitere Informationen unter: www.arbeitsrechtsjurist.de