

Antidiskriminierungskonzept für ein mittelständisches Unternehmen

Die anstehenden Antidiskriminierungsvorschriften zwingen schon heute zu unternehmerischen Weichenstellungen

In den Jahren 2000 und 2002 wurden vom Rat der Europäischen Union drei EU-Anti-Diskriminierungs-Richtlinien verabschiedet. Unabhängig vom Stand der nationalen Umsetzung, die für alle EU-Staaten bindend ist, haben die Rahmen-Richtlinie und die Antirassismus-Richtlinie ihre Gültigkeit bereits erlangt. Mit einem Gesetzesentwurf ist in Deutschland nicht vor Mitte 2004 zu rechnen. Das In-Kraft-Treten eines entsprechenden Gesetzes ist zum 1.5.2005 vorgesehen. Notwendige Vorbereitungsarbeiten erfordern jedoch einige Zeit.

Die EU-Richtlinien


Alle Arbeitgeber in Deutschland (und der EU) müssen sich auf neue rechtliche Anforderungen einstellen. Dies bezieht sich vor allem auf die sukzessive Umsetzung der drei EU-Anti-Diskriminierungs-Richtlinien. Die Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG, die Rahmen-Richtlinie 2000/78/EG und die novellierte Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG sollen helfen, Diskriminierungen auf Basis von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (= sechs Kerndimensionen) zu bekämpfen und zu verhindern.¹

Die Antirassismus-Richtlinie und die Rahmen-Richtlinie gelten für den öffentlichen und den privaten Bereich gleichermaßen. Beide beziehen sich (auch) auf den Bereich der Beschäftigung, und umfassen dort folgende Geltungsbereiche:

Zugang zu Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsbedingungen sowie Mitgliedschaft und Mitwirkung in Organisationen. Insofern müssen alle Arbeitgeber ihre Beschäftigungspraxis überprüfen, um zu gewährleisten, dass keine Person durch bestehende Prozesse oder Regeln benachteiligt wird.

Arten von Diskriminierung

Die Richtlinien unterscheiden zwischen direkter (unmittelbarer) und indirekter (mittelbarer) Diskriminierung.

 Eine direkte Diskriminierung kann vorliegen, wenn Bewerbungen von Men-

schen bestimmter Nationalität nicht berücksichtigt werden. Von einer indirekten Diskriminierung kann gesprochen werden, wenn der Einstellungstest sprach- und kulturabhängig ist, obwohl dies für die Ausübung der Tätigkeit nicht erforderlich ist.

Das Verbot der Diskriminierung wird durch den Begriff der Belästigung (unerwünschte Verhaltensweisen) erweitert.



Unerwünschtes Verhalten kann in der Ausgrenzung von Kundenkontakt, dem Ausschluss von der Kommunikation oder der Nichtachtung von Vertraulichkeit bestehen. Weiterhin sind Witze über bestimmte Personengruppen, Nachahmungen oder die Vermeidung von Kontakt denkbare unerwünschte Verhaltensweisen.

Beweislast



Die Richtlinien legen eine grundsätzliche Wirkungsweise fest, die im Prinzip eine Umkehr der Beweislast vorsieht.

Im Falle einer Diskriminierung muss eine Person zunächst glaubhaft machen, dass sie eine Ungleichbehandlung erfahren hat oder belästigt wurde. Dazu genügt es, dass Tatsachen vorgetragen werden, die den Sachverhalt mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vermuten lassen; es bedarf nicht einer an die Grenze der Sicherheit reichenden Argumentation. Der Beklagte – im Allgemeinen der Arbeitgeber – muss im weiteren Verfahren beweisen, dass keine Diskriminierung oder Belästigung vorgelegen hat.

Michael Stuber,
Diplom Wirtschafts-
Ingenieur und Inhaber
der Beratungsgesellschaft
mi.st | Diversity Consulting,
Köln

¹ Die EU-Richtlinien können auf der Seite des BMFSFJ als pdf-Dokument heruntergeladen werden: www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Gleichstellung/eu-richtlinien.html

Rechtsfolgen und Sanktionen

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend stellt in einem Eckpunktepapier fest, dass Rechtsfolgen aus dem BGB unberührt bleiben. Weiterhin sei geplant, „dass der diskriminierten Person eine angemessene Entschädigung zu gewähren ist. Dieser Anspruch kann sich auch gegen den Arbeitgeber in seiner Verantwortung für Vorgesetzte und Kollegen richten.“ Grundsätzlich verlangen die Richtlinien wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen. Die Möglichkeit der Verbandsklage stellt eine weitere Neuerung dar. In diesem Zusammenhang steht zu vermuten, dass zumindest einzelne (Streit-) Fälle eine erhebliche (negative) Öffentlichkeitswirkung erzielen werden. Dies bildet für Arbeitgeber ein neues, zusätzliches Risiko im Zusammenhang mit Diskriminierung und Belästigung.

Antidiskriminierungskonzept

Angesichts des spezifischen Aufbaues der Anti-Diskriminierungs-Richtlinien ergeben sich mehrere Handlungsfelder.

Auditierung

Aufgrund der umgekehrten Beweislast erscheint es erforderlich, dass Arbeitgeber die bestehenden Systeme (Inhalte und Prozesse) in einem ersten Schritt grundsätzlich und detailliert auf ihre Neutralität gegenüber allen genannten Unterscheidungsfaktoren untersuchen (s. [Checkliste, S. 191](#)).

Ein Diskriminierungs-Audit folgt idealerweise den Geltungsbereichen der Richtlinien. Diese umfassen in erster Linie die Funktionen des Personalmanagements. Dazu gehören: Personalbeschaffung (Suche und Auswahl), Arbeitsbedingungen (inklusive Entgeltregelungen im weitesten Sinne), Weiterbildung, Karriere und Personalabbau. In all diesen Bereichen ist zu überprüfen, ob die bestehenden Inhalte und Abläufe direkte oder indirekte Diskriminierungspotenziale beinhalten.

Eine direkte Diskriminierung im Bereich „Zugang zur Beschäftigung“ kann vorliegen, wenn Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen nicht berücksichtigt werden. Eine indirekte Diskriminierung existiert, wenn die Infrastruktur eines Unternehmens nicht den Erfordernissen einer

Person mit Behinderung genügt oder die Personalsuche durch reines e-Recruiting Personengruppen mittelbar benachteiligt.

Im Bereich der Aus- und Weiterbildung kann von einer direkten Diskriminierung gesprochen werden, wenn Personen mit einer bestimmten Religionszugehörigkeit nicht für die Teilnahme an Trainingsmaßnahmen in Frage kommen. Eine indirekte Diskriminierung kann dann vorliegen, wenn der Zeitpunkt, Ort oder Ablauf von Seminaren zum Beispiel nicht für Frauen geeignet ist.

Der Bereich der Arbeitsbedingungen kann direkte Diskriminierungselemente enthalten, wenn Personen aufgrund ihres Alters eine Verdienstsicherung bei einer Leistungsabnahme gewährleistet wird oder sie einen anderen Anspruch auf Urlaub und Arbeitszeit haben. Indirekte Diskriminierung kann vorliegen, wenn die Höhe von Abfindungen altersabhängig ist.

Eine indirekte Diskriminierung im Bereich der Mitgliedschaft und Mitwirkung in Organisationen kann darin bestehen, dass Betriebsversammlungen nicht barrierefrei gestaltet werden (z. B. Gebärdendolmetscher für Gehörlose).

Sollten im Rahmen der Erst-Auditierung Aspekte festgestellt werden, die den Nachweis einer Nichtdiskriminierung erschweren (vgl. obige Beispiele), müssen diese durch entsprechende Grundanpassungen beseitigt werden. Des Weiteren sollte eine Auditierung der Unternehmenskultur erfolgen, da auch Belästigungen wie Diskriminierung behandelt werden können. Dies erfordert entsprechend der Definition von Belästigung eine Berücksichtigung der Sichtweise der (potenziell) Betroffenen. Daher bieten sich Mitarbeiterbefragungen an, durch die dann ein Vergleich der Wahrnehmung verschiedener Gruppen angestellt werden kann. Diese Kultur-Audits analysieren die Kommunikation, den Umgang und die Verhaltensweisen, Normen und Rituale, durch die das Arbeitsumfeld bestimmt werden.

Leitlinienerstellung

Mit Blick auf eine klare innerbetriebliche Umsetzung der relevanten EU-Richtlinien (bzw. nationaler Gesetze) bieten sich verbindliche Leitlinien (Policy, Betriebsvereinbarung, Charta oder ähnliches) an. Darin werden Anti-Diskriminierung, Belästigung und an-

dere relevante Konzepte beschrieben. Weiterhin umfassen Policies Vorgaben und Regeln bezüglich des von den Beschäftigten erwarteten Verhaltens sowie klare Angaben, welcher Umgang nicht toleriert werden wird.

Prävention durch Aufklärung

Zur Abwendung möglicher Klagen aufgrund von Diskriminierung oder Belästigung bietet sich für Arbeitgeber eine gezielte Prävention an. In diesem Zusammenhang liegt zunächst eine umfassende Information zu den Themen durch eine breite Aufklärung im Unternehmen nahe. Hierbei erscheint es wesentlich, die in der Auditierung gewonnenen Erkenntnisse über die Wahrnehmungen und Sichtweisen vielfältiger Gruppen zu integrieren. Für die Prävention sollten verschiedene Kommunikationsmedien genutzt werden, wie zum Beispiel Poster, Broschüren, Faltblätter oder die Mitarbeiterzeitschrift. Mit Blick auf die individuellen Erfahrungen, die Mitarbeiter in den unterschiedlichen Themenbereichen machen, bieten sich Medien mit Feedback-Möglichkeit wie zum Beispiel Gesprächsrunden an.

Prävention durch Training

Um eine Beachtung rechtlicher Vorschriften besser gewährleisten zu können, erscheinen

Trainings geeigneter Zielgruppen (insbesondere Fach- und Führungskräfte) im Unternehmen angebracht, in denen die grundlegenden Konzepte (Diskriminierung – Chancengleichheit, Ausgrenzung – Einbeziehung, Belästigung – Integration) vermittelt und angemessene Verhaltensweisen sowie Interventionen erarbeitet oder erlernt werden.

Controlling

Ein letzter Baustein für die Umsetzung der Richtlinien besteht in der dauerhaften Überprüfung der Einhaltung der neuen Regelungen durch eine Ergebniskontrolle – wiederum unter Einbindung entsprechender Mitarbeitergruppen.

Zusammenfassung und Ausblick

Unabhängig von ihrer derzeitigen Umsetzung weisen die aktuellen Anti-Diskriminierungs-Richtlinien der EU weitreichende, aber auch abschätzbare Konsequenzen für den Bereich der Beschäftigung auf. Sie beinhalten grundlegend neue Themen, Mechanismen und Regelungen, die zum Teil wesentliches Umdenken erfordern.²



Stuber, Michael: Diversity – Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern, 2004, www.ungleich-besser.de/das_buch

² Als Antwort auf die Richtlinien wird in der Praxis auch das umfassende Konzept von „Diversity“ (Vielfalt) ein- und umgesetzt (www.ungleich-besser.de):
mi.st | Diversity Consulting,
Richard-Wagner-Straße 25,
50674 Köln, Tel. 0221-222 1250,
Fax 0221-222 1251, E-Mail
office@mi-st.com.

Checkliste

Die Erstauditierung beinhaltet die Überprüfung von:



- Stellenbeschreibungen
- Anzeigentexte
- Anforderungsprofilen
- Einstellungskriterien
- Personalbeurteilungskriterien
- Karrieremodellen
- Weiterbildung
- Vergütung
- Abfindungen
- Urlaub
- Arbeitszeit