

Hilfe für Betroffene durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz?

Referentinnen : Dr. med. Annegret E. Schoeller (Teil 1), Heike Steinbeck-Oldenburger (Teil 2)

Teil 1: Wird das AGG genutzt?

Die Europäische Union hat auf Grundlage des Artikels 13 EG-Vertrag vier Richtlinien beschlossen, die es verbieten, Menschen aufgrund verschiedener individueller Merkmale zu diskriminieren. Diese EU-Richtlinien sind in deutsches Recht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) am 18.08.2006 überführt worden. Das Gesetz hat seinen Schwerpunkt im Bereich von Beschäftigung und Beruf und erstreckt sich auch auf das Zivilrecht. Neu ist u. a., dass Arbeitgeber erweiterte Organisationspflichten haben, die zu beachten und einzuhalten sind und dass Menschen, die diskriminiert werden, nach AGG § 15 Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen können.

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Rechte der Benachteiligten sind:

- das Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung/ sexueller Belästigung,
- Entschädigung bei jeder Diskriminierung,
- Schadensersatz bei jeder Diskriminierung
- Beweislastumkehr bei bestehenden Indizien.

Die Einführung der Rechte für Benachteiligte durch das AGG hat bei vielen Arbeitgebern und Beratungsunternehmen im Vorfeld der Einführung des AGG große Ängste hervorgerufen. Es wurde befürchtet, dass die Unternehmen mit Klagen überrollt werden und dass geltend gemachte Entschädigungen und Schadensersatzforderungen

große Verluste für die Betriebe bedeuten werden. Wie sieht es in der Realität über drei Jahre nach Einführung des AGG aus? Insgesamt ist zu sagen, dass diese Befürchtungen nicht eingetroffen sind. Doch wie sieht die Situation speziell für Menschen mit psychischen Erkrankungen aus? Eine Recherche in der Datenbank juris ergab, dass das AGG von psychisch kranken Menschen so gut wie nicht genutzt wird.

Das AGG ist jedoch ein wirksames Instrument für Benachteiligte, um sich Recht zu verschaffen. Die Einführung der Beweislastumkehr, dem Leistungsverweigerungsrecht sowie das Recht auf Entschädigung und Schadensersatz wird auf Dauer das Verhalten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer positiv verändern. Doch Menschen mit psychischen Erkrankungen wissen meist nichts von diesem Gesetz und wenn sie es kennen, dann haben sie oft nicht die Kraft, sich zu wehren und Gerichtsverhandlungen durchzustehen. Es muss unter den Betroffenen mehr bekannt gemacht werden. Für Arbeitgeber bedeutet es einen großen zusätzlichen Verwaltungsaufwand. Es wird ein langer Weg zu gehen sein, bis sich in den Betrieben das Verhalten deutlich verbessert. Aber es ist ein guter Weg in die richtige Richtung.

Teil 2: „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der Praxis“

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthält acht Diskriminierungsmerkmale, aber nicht jede unterschiedliche Behandlung aus einem dieser acht Merkmale ist eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes. Das AGG enthält Ausnahmegesetze, die sogenannten Rechtfertigungsgründe, die dazu führen, dass eine un-

terschiedliche Behandlung in bestimmten Fällen zulässig ist. Voraussetzung ist jedoch immer das Vorliegen eines Rechtfertigungsgrundes.

Personen, die sich auf das AGG berufen können, sind:

- Bewerber, Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Personen, z. B. Honorarkräfte, in Heimarbeit beschäftigte Personen, zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, ausgeschiedene Arbeitnehmer (wenn es um Folgen aus dem Beschäftigungsverhältnis geht), Selbstständige und Organmitglieder (z. B. Geschäftsführer einer GmbH), soweit es um die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit oder den beruflichen Aufstieg geht.

Das Verbot der Benachteiligung aus einem der genannten acht Diskriminierungsmerkmale gilt nicht nur für den Arbeitgeber und seine Erfüllungsgehilfen, sondern gleichfalls für die Beschäftigten und ebenso für Dritte.

Verstöße eines Beschäftigten gegen das AGG können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, wie z. B. eine Abmahnung, Versetzung, Umsetzung und gegebenenfalls auch eine Kündigung!

Wer sich vom Arbeitgeber, Beschäftigten oder Dritten (wie z. B. Kunden, Lieferanten oder Patienten) wegen eines der Merkmale benachteiligt fühlt, hat das Recht, sich bei der zuständigen Stelle im Betrieb zu beschweren. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über das Ergebnis zu informieren. Ergreift der Arbeitgeber trotz Beschwerde keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen, steht dem Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen ein Leistungsverweigerungsrecht zu, d. h. der Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung zurückhalten und erhält trotzdem die Arbeitsvergütung vom Arbeitgeber.



Verstöße gegen das AGG führen für den Arbeitgeber neben dem Leistungsverweigerungsrecht zu erheblichen Risiken:

- Schadensersatzansprüche
- Entschädigungsansprüche
- Haftungsrisiko für das Management
- Beschwerden durch Arbeitnehmer
- Unterlassungsansprüche
- (Teil)-Unwirksamkeit bestehender individual- und kollektivrechtlicher Regelung bei unzulässiger Ungleichbehandlung
- Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers, wenn der Benachteiligte eine Benachteiligung und Indizien vorträgt

Imageschaden in der Öffentlichkeit
Es ist dringend angeraten, dafür Sorge zu tragen, dass die im AGG genannten Benachteiligungen verhindert bzw. beseitigt werden.

Zusammenfassend lassen sich die Verpflichtungen aus dem AGG für den Arbeitgeber in der Übersicht „Die 10 Gebote des AGG für Arbeitgeber“ (nach Prof. Dr. U. Preis, Köln) gut darstellen:

1. Du sollst nicht aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität unmittelbar benachteiligen.
2. Du sollst auch nicht mittelbar benachteiligen.
3. Du sollst nicht belästigen.
4. Du sollst nicht sexuell belästigen.
5. Du sollst niemanden anweisen zu benachteiligen oder zu belästigen.
6. Du sollst Arbeitsplätze neutral und ohne direkte oder indirekte Diskriminierungsmerkmale ausschreiben.
7. Du sollst deine Beschäftigten auch vorbeugend vor Benachteiligungen durch Kollegen und Dritte schützen.

8. Du sollst auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen und – insbesondere durch Schulung – darauf hinwirken, dass sie unterbleiben.
9. Du sollst das AGG bekannt machen und die für die Beschwerden zuständige Stelle benennen.
10. Du sollst nicht maßregeln.

Betriebliche Gesundheitsvorsorge bei der Deutscher Ärzte-Verlag GmbH

Die betriebliche Gesundheitsförderung bei der Deutscher Ärzte-Verlag GmbH (280 Mitarbeiter /innen) zielt darauf ab, gesunde Verhaltensweisen zu fördern und vermeidbare gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz abzubauen. Wir, der Deutsche Ärzte-Verlag, beabsichtigen, durch verschiedene Maßnahmen und Angebote die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter /innen zu erhalten und zu fördern. Neben zahlreichen Sportangeboten sowie Angeboten für die psychische Gesundheit sind aus unserer Sicht die Bedingungen am Arbeitsplatz von entscheidender Bedeutung, um auf Dauer die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeiter /innen zu erhalten.

Die betriebliche Gesundheitsförderung bei der Deutscher Ärzte-Verlag GmbH beinhaltet z. B. die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen:

Aktivitäten

- Gesundheits-Check-Up mit Laboranalyse, Gripeschutzimpfung, Venen-Check-Up, Rückengymnastik, Rückenmassage, Power Gymnastik BOP, Pilates, Qi Gong, KFZ-Sicherheitstraining, Nordic Walking, Skifahren, Fußball, Anti-Stress-Seminare, Raucherentwöhnungsprogramme, Ernährungsseminare und Programme zur gesunden Ernährung

Mitarbeiterführung und Soziales

- Wir, der Deutsche Ärzte-Verlag, sind der Meinung:
 - Die Leistungen sollen durch gerechte Bezahlungsformen vergütet werden.
 - Wir wollen unseren Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz bieten.
 - Wir legen Wert auf eine regelmäßige Fort- und Weiterbildung, auch bei älteren Arbeitnehmern.
 - Unsere Verhaltensregeln sollen eine gute Zusammenarbeit in unserem Verlag fördern und somit zum Unternehmenserfolg beitragen.
 - Wir legen großen Wert auf eine wertschätzende Kommunikation.
 - Wir wollen unsere Mitarbeiter /innen an den Aufgaben des Unternehmens aktiv beteiligen, z. B. bei der Gestaltung der Arbeit, Teamarbeit und vieles mehr.
 - Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze sind neben den allgemeinen Erfordernissen die Aspekte der Arbeitssicherheit und der Ergonomie zu berücksichtigen.
 - Wir informieren unsere Mitarbeiter /innen regelmäßig.
- Was wir alles haben:
 - z. B. gleitende Arbeitszeit, 36-Stunden-Woche, viele Teilzeitmitarbeiter /innen, moderate Arbeitsbelastung, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und zeitgemäße Arbeitsmittel, Betriebsrestaurant, Kaffeebars, Abteilungsausflüge, regelmäßige Betriebsfeste, Weihnachtsfeier für Pensionäre, kleine Aufmerksamkeiten für Mitarbeiter und Pensionäre, Weihnachtsgeschenke für Kinder, Gratulationsschreiben und Blumen zum Geburtstag für Pensionäre, kleine Geschenke zu Geburten, Hochzeiten, Jubiläen, runde



Kennzahlen zur psychischen Gesundheit – Konzepte, Methoden und Erfahrungen aus der Praxis

Referent: Prof. Dr. Holger Pfaff,
 Institut für Arbeits- und Sozialmedizin der Uni Köln

Geburtstage, Rabatte auf Bücher, Hilfswerk für in Not geratene Mitarbeiter, Nichtrauchererschutz am Arbeitsplatz, verschiedene Maßnahmen zur Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. Eltern-Kind-Zimmer, Angebote individueller Ferienbetreuung mit finanzieller Förderung, kostenfreies und anonymes Beratungsangebot für Eltern und werdende Eltern

- Personalinstrumente beim Deutschen Ärzte-Verlag:

Instrumente aus dem Personalbereich: Funktionsbeschreibungen, regelmäßige Jahresmitarbeitergespräche mit Zielvereinbarung, Beurteilung und gegebenenfalls Qualifizierungsmaßnahmen, regelmäßige Unternehmensinformationen, Mitarbeiterversammlungen, regelmäßige Abteilungsbesprechungen, Feedback-Kultur, regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, Führungskreise auf der Ebene Gruppenleiter unter Beteiligung jeder Abteilung im Unternehmen

- Unsere Personalentwicklung:
 Wir haben eine Personalentwicklung mit dem Ziel, die Mitarbeiter/innen für die Bewältigung gegenwärtiger und zukünftiger Aufgaben zu qualifizieren (auch für Arbeitnehmer/innen fortgeschrittenen Alters), wie z. B. Berufsausbildung, Konzept zur Einführung neuer Mitarbeiter/innen, Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Teamentwicklung, Führungskräfteentwicklung, Coaching, Schlichtungsverfahren, weitere Maßnahmen zur Qualifizierung und Förderung (z. B. Job-Rotation, Lernpartnerschaften, Coaching durch Kollegen/ Kolleginnen oder Vorgesetzte, Projektarbeit) und vieles mehr. □

Prof. Pfaff stellt in seinem Vortrag u. a. aktuelle Gesundheitsdaten vor, insbesondere die Zahlen zur Zunahme der psychomentalen Belastungen, zur Allgemeinen Zunahme psychischer Erkrankungen sowie Verhaltensstörungen etc.:

