



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG In vielen Unternehmen noch nicht angekommen, aber vor den Gerichten

Das am 18. August 2006 in Kraft getretene Gesetz zur Vermeidung von Ungleichbehandlung, kurz AGG, scheint in vielen Unternehmen bisher noch nicht richtig angekommen zu sein, dafür aber in vielen Anwaltskanzleien und vor den Gerichten.

Der erste Konfliktfall erreichte am 6.11.2006 das Amtsgericht Frankfurt. Drei Piloten der Lufthansa haben dort ihren Arbeitgeber wegen Altersdiskriminierung verklagt. Sie fühlen sich wegen ihres Alters diskriminiert, weil der Tarifvertrag vorsieht, dass Flugkapitäne mit 60 Jahren in den Ruhestand gehen müssen.

Dabei mag es verwundern, dass grade die gut verdienenden und gesellschaftlich hoch angesehenen Piloten als Vorkämpfer gegen Diskriminierung auftreten. Mit solchen Nebenwirkungen dürften die Befürworter des Gleichbehandlungsgesetzes wohl kaum gerechnet haben.

Seit drei Monaten ist das AGG in Kraft und schon jetzt zählen Wirtschaftsverbände und Juristen hunderte oft sehr skurrile Fälle.

So suchte z.B. ein mittelständisches Unternehmen eine „weibliche engagierte Bürokräft“. Die Personalabteilung erhielt wenig später Post von einem abgelehnten Bewerber, der schrieb: “Ich kann mich des Eindrucks nicht erwehren, dass Sie mich nur nicht genommen haben, weil ich ein Mann bin.“ Den Job wollte der Bewerber gar nicht, dafür aber nach § 15 AGG Schadensersatz in Höhe von drei Brutto-Monatsgehältern, wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung im Bewerbungsverfahren.

Sollte das Gesetz ursprünglich dazu beitragen, Diskriminierung zu verhindern, so zeigen die Erfahrungen der ersten Monate, dass statt der erhofften Gleichbehandlung aller Bürger das AGG zu Betrug und Missbrauch, Papierkrieg, Bürokratie und Rechtsunsicherheit geführt hat. Schlimmer noch: Für Behinderte und Ausländer, die es auf dem Arbeitsmarkt oftmals bereits früher schwer hatten, macht das gut gemeinte Gesetz die Lage am Arbeitsmarkt noch schwieriger. Denn um Ungleichbehandlung und Diskriminierung von vornherein auszuschließen, sortieren seit Einführung des AGG viele Personalabteilungen solche Bewerbungen frühzeitig aus.

Vor diesem Hintergrund verwundert es sehr, dass in vielen Unternehmen das AGG bisher nicht angekommen zu sein scheint. In Gesprächen wurde deutlich, dass in vielen Unternehmen selbst der im Gesetz ausdrücklich verankerten Forderung nach Schulung der Führungskräfte und Mitarbeiter bisher nur sehr selten nachgekommen wurde. Viele Unternehmen haben sich bisher lediglich auf die Information der Mitarbeiter via Aushang des Gesetzestextes oder ein Informationsschreiben beschränkt.



In vielen Unternehmen wird das AGG hauptsächlich unter dem Aspekt des Personalmarketings und der Neueinstellung diskutiert. Es wird übersehen, dass das AGG auch weitreichende Auswirkungen auf die Prozesse im Personalbereich, die Karrieregestaltung, die Vergütung sowie die Förderung und Qualifizierung im Unternehmen hat.

Gerne unterstützen wir Sie dabei, Ihr Unternehmen, das Management und insbesondere Ihre Personalentwicklung entsprechend den Anforderungen des AGG auszurichten. Sprechen Sie mit uns. Wir präsentieren Ihnen unser Vorgehensmodell für die Einführung des AGG und diskutieren mit Ihnen die firmenspezifischen Möglichkeiten.