

Mitarbeiterschulungen über Fairness am Arbeitsplatz sind jetzt unverzichtbar – Für den Chef kann es sonst teuer werden

Arbeitgebern drohen seit neuestem Klagen auf hohe Schadensersatzbeträge, wenn Jobbewerber der Auffassung sind, eine ausgeschriebene Stelle wegen einer angeblichen Diskriminierung nicht erhalten zu haben. Bereits die Ausschreibung einer freien Stelle kann hier erhebliche Risiken in sich bergen. Um eine Haftung zu vermeiden, muss einiges beachtet werden.

Am 1.8.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten. Aufgrund dieser neuen Regelung gelten besonders im Arbeitsrecht Benachteiligungen wegen Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alters oder sexueller Identität als Tabu. In Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern können Betriebsrat oder Gewerkschaft bei Verstößen des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot auf Unterlassung klagen. Benachteiligte Arbeitnehmer können innerhalb von zwei Monaten Schadensersatz geltend machen und binnen weiterer drei Monate einklagen. Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz können für den Arbeitgeber daher teuer werden. Was ist also zu beachten?

Betroffen ist jeder, der Personalverantwortung trägt, also insbesondere Geschäftsführer und Personalleiter, aber auch Kunden von Personalarbeitsfirmen. Das Diskriminierungsverbot gilt in allen Bereichen des Arbeitsverhältnisses, von der Einstellung, über die Arbeitsbedingungen, Bezahlung und Beförderung bis hin zu den Entlassungsbedingungen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitsplätze – sowohl intern als auch extern – diskriminierungsfrei auszuschreiben. Er muss außerdem alles Erforderliche tun, um Beschäftigte vor Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals zu schützen. Dabei soll er insbesondere bei der Aus- und Fortbildung auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen. Es ist daher von besonderer Wichtigkeit, dass der Arbeitgeber für eine entsprechende Schulung seiner Mitarbeiter sorgt. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten nämlich in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen geschult, hat er damit seine allgemeinen gesetzlichen Pflichten zunächst erfüllt und haftet nicht für einen Erstverstoß eines Beschäftigten. Es empfiehlt sich, für derartige Schulungen einen arbeitsrechtlichen Spezialisten, z.B. einen Rechtsanwalt, zu beauftragen. Die Kosten hierfür sind gut investiert. Denn wer entsprechende Schulungen nachweisen kann, beugt eventuellen Schadensersatzklagen einzelner Mitarbeiter wegen angeblicher Diskriminierungen am Arbeitsplatz durch Kollegen vor. Für eine derartige Schulung reicht regelmäßig eine Mitarbeiterversammlung von ein bis zwei Stunden aus.

Was muss der Arbeitgeber im Falle von Benachteiligungen von Mitarbeitern am Arbeitsplatz nun tun? Er muss eingreifen, indem er – so das Gesetz – „*die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung*“ ergreift. Üblicherweise stehen ihm hierfür die allgemeinen arbeitsrechtlichen Mittel, wie zum Beispiel Ermahnung, Abmahnung, wenn nötig auch Kündigung, zur Verfügung. In Betracht kommen auch eine Versetzung oder Umsetzung desjenigen, der gegen das Benachteiligungsverbot verstößt.

Der Arbeitgeber muss seine Mitarbeiter übrigens auch vor Diskriminierung durch Dritte, z.B. Kunden, schützen. Seine Mitarbeiter haben nämlich einen Anspruch darauf, in einem diskriminierungsfreien Umfeld eingesetzt zu werden.

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot kann es für den Arbeitgeber teuer werden. Denn der Arbeitnehmer kann von ihm Ersatz des erlittenen materiellen Schadens verlangen, wenn der Arbeitgeber schuldhaft dagegen verstossen hat, d.h. vorsätzlich oder fahrlässig. Der Schadensersatzanspruch ist der Höhe nach nicht begrenzt. Wenn ein arbeitsloser Bewerber zum Beispiel wegen eines gesetzlichen Diskriminierungskriterium benachteiligt und deshalb nicht eingestellt wird, kann er im Wege des Schadensersatzes die Differenz zwischen dem zu erwartenden Gehalt und dem Arbeitslosengeld geltend machen – für bis zu 18 Monate. Wenn ein Arbeitgeber vermeiden möchte, im Extremfall jemandem Schadensersatz in fünfstelliger Höhe zahlen zu müssen, sollte er sich unbedingt bei der Formulierung von Arbeitsplatzausschreibungen und der Gestaltung von Auswahlverfahren informieren oder fachkundigen Rat einholen.