



Der Anwaltverein informiert

Ansprüche diskriminierter Arbeitnehmer



Harry Brauersreuther
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
www.bayreuther-anwaltverein.de

Am 18.08.2006 ist das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – das sogenannte Antidiskriminierungsgesetz – in Kraft getreten. Der nationale Gesetzgeber hat die eu-

ropäische Richtlinie umgesetzt. Das Gesetz soll einen umfassenden Schutz vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, wegen ethnischer Herkunft, des Geschlechts, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bieten.

Da durch dieses Gesetz alle Bedingungen, die den Zugang zur selbstständigen und unselbstständigen Erwerbstätigkeit sowie für den beruflichen Aufstieg geregelt werden sollen, erstreckt sich der Geltungsbereich dieses Gesetzes auch auf Bewerbungen, Einstellungen und Auswahlentscheidungen.

Das Antidiskriminierungsgesetz verbietet die Ungleichbehandlung der in diesem Gesetz abschließend aufgezählten Merkmale, wobei jegliche Benachteiligung in Beschäftigung und Beruf verboten ist.

Solange und soweit nicht eine gesetzliche Ausnahme besteht,

dürfen keine Differenzierungsmerkmale zur Grundlage unterschiedlicher Behandlung werden. Insbesondere sind Ungleichbehandlungen nicht aus reinen Zweckmäßigkeitserwägungen heraus zulässig. Bei Stellenausschreibungen bedeutet dies für die Arbeitgeber, diese Anzeigen so zu formulieren, dass sie nicht gegen das gesetzlich geregelte Benachteiligungsverbot verstoßen.

Beispielsweise kann ein Stellenbesuch nach einer langjährig beruflichen Verstärkung bereits eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters darstellen, wobei dann eine als insoweit benachteiligend anzusehende Stellenausschreibung bereits ein hinreichendes Indiz für eine Diskriminierung darstellen kann.

Schmerzhaft für die Arbeitgeber ist, dass dem vermeintlich diskriminierten Arbeitnehmer/Bewerber Schadensersatz bzw. Entschädigungsansprüche zustehen. Für die

Begründetheit des Anspruches ist kein Verschulden des jeweiligen Arbeitgebers notwendig.

Im Zusammenhang mit Bewerbungen und Einstellungen hat der Gesetzgeber den Entschädigungsanspruch auf für den Arbeitgeber schmerzhaft immerhin drei entgangene Monatsgehälter beschränkt, wenn der Bewerber auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Zur Vermeidung eines ansonsten drohenden erheblichen wirtschaftlichen Schadens ist den jeweiligen Arbeitgebern dringend anzuzurufen, bei der Formulierung von Stellenausschreibungen äußerster Vorsicht walten zu lassen. Tunlichst sollte beispielsweise davon abgesehen werden, sich auf „jüngere“ bzw. Bewerber mit „langjähriger Berufserfahrung“ zu beschränken. Rechtzeitig insoweit eingeholter anwaltlicher „guter Rat“ ist in solchen Angelegenheiten sicherlich

Seinen Arbeitsplatz
kann man schnell
verlieren,
Aber so schnell
auch wieder nicht.

Vertrauen ist gut, Anwalt ist besser.



www.bayreuther-anwaltverein.de

im Unterschied zum sprichwörtlichen Gebrauch nicht „teuer“, sondern erspart unliebsame wirtschaftliche Folgen.