



## Diskriminierung untersagt



Im TOP Interview: Prof. Dr. Rolf Bietmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Hochschullehrer

Das im August 2006 in Kraft getretene **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** schützt Arbeitnehmer und Verbraucher vor diskriminierender Benachteiligung. Zwischenzeitlich müssen sich deutsche Gerichte zunehmend Verfahren zum Diskriminierungsschutz widmen. TOP MAGAZIN sprach darüber mit dem Kölner Rechtsanwalt Prof. Dr. Rolf Bietmann.

**TOP:** Herr Prof. Dr. Bietmann, welche Zielrichtung verfolgt der Diskriminierungsschutz in Deutschland?

**Bietmann:** Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zählt acht Diskriminierungsmerkmale auf. Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts, des Alters, der Schwerbehinderung und der sexuellen Identität müssen ausgeschlossen werden. Die Wirkungen dieses Gesetzes sind vielfach unterschätzt worden. Arbeitgeber müssen sich vermehrt mit Klagen ihrer Mitarbeiter über diskriminierende Sachverhalte in Unternehmen und Betrieben auseinandersetzen. Nach dem Gesetz ist jeder Betrieb verpflichtet, eine Beschwerdestelle in Sachen Gleichbehandlung einzurichten. Vielen Arbeitgebern, insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft, ist dies noch nicht bekannt. Andererseits sind die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das AGG erheblich.

**TOP:** Welche Konsequenzen haben Verstöße gegen den Diskriminierungsschutz?

**Bietmann:** Der Arbeitgeber ist nach dem Gesetz verpflichtet, Diskriminierungen im Betrieb zu verhindern. Zu dem Zweck muss der Arbeitgeber bei diskriminierendem Verhalten den Arbeitnehmer abmahnen, versetzen oder kündigen. Kommt es ansonsten zu einer arbeitgeberseitigen Diskriminierung, können Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche entstehen. Liegen Indizien für eine diskriminierende Benachteiligung vor, wird die Beweislast umgekehrt, so dass der Arbeitgeber beweisen muss, dass er den Arbeitnehmer nicht diskriminiert hat.

**TOP:** Können Sie Beispiele nennen?

**Bietmann:** Besonders relevant sind Bewerbungsverfahren. Es ist heute unzulässig, Bewerbungen nach Geschlecht oder Lebensalter auszurichten. Wer dies missachtet, organisiert ein diskriminierendes Bewerbungsverfahren mit der Folge von Entschädigungsansprüchen aller betroffenen Bewerber bis zur Höhe von drei Bruttomonatsgehältern. Auch darüber hinaus-

gehende Schadensersatzansprüche sind möglich.

**TOP:** In den Kliniken der Stadt Köln hat ein Diskriminierungsfall aktuell Aufsehen erregt. Worum ging es da eigentlich?

**Bietmann:** Die Amtszeit des früheren medizinischen Geschäftsführers der Kliniken der Stadt Köln endete am 31.08.2009. Der Aufsichtsrat hatte den Vertrag des

Klinikgeschäftsführers nicht verlängert mit dem Hinweis auf das Alter des Geschäftsführers, da man für den Umbruch auf dem Gesundheitsmarkt einen jüngeren Bewerber benötige. Der Bundesgerichtshof entschied aktuell, dass das AGG auch auf Geschäftsführer einer GmbH Anwendung finden kann. Die Entscheidung des Aufsichtsrates verstöße gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Der medizinische Geschäftsführer sei wegen seines Alters unzulässig benachteiligt worden. Folge dieser Altersdiskriminierung sind Schadensersatzansprüche, die der medizinische Geschäftsführer nunmehr gegen die Städtischen Kliniken in sechsstelliger Höhe geltend macht.

Der Gesetzgeber erwartet von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern wertneutrales Verhalten mit Blick auf die eingangs genannten Diskriminierungsmerkmale. Verstöße können zu beachtlichen Schadensersatzforderungen zu Lasten des Unternehmens führen. Die Beteiligten sollten sich frühzeitig über die Auswirkungen des AGG juristisch beraten lassen. ■

