

## Ausgangssituation

In einem ca. 320 Mitarbeiter zählenden Unternehmen der Automobilzulieferindustrie sind Führungskräfte und Mitarbeiter (m/w) aus fast 30 Nationen beschäftigt. Im daily business gibt es bei internen Gesprächen sowie bei telefonischen und persönlichen Lieferanten- oder Speditionskontakten (teilweise sehr) konfliktäre Situationen.

Die Geschäftsführung erkannte frühzeitig ihre Pflicht, den seit 08/2006 bestehenden gesetzlichen Vorgaben schnellstmöglichst nachzukommen und sah dies darüber hinaus als Chance, eine bessere Basis für ein größeres interkulturelles Verständnis zu schaffen.

## Ziel

Die Führungskräfte und Mitarbeiter sollen in aller Kürze und trotzdem umfassend und verständlich über die gesetzlichen Bestimmungen des AGG informiert und zu einem reibungsloseren interkulturellen Miteinander angeregt werden. Außerdem sollen potenziell Gefährdete (z. B. Personalabteilung, Führungskräfte) gezielt auf Gefahrenquellen hingewiesen und geschult werden, so dass für das Unternehmen die Gefahr der Konfrontation mit Schadenersatzansprüchen und damit einhergehenden finanziellen und Imageschäden ausgeschlossen oder zumindest minimiert wird.

## Umsetzung

Im Rahmen eines ca. 4-stündigen **§§ - Snack** informierten wir (Rechtsanwalt für Arbeitsrecht und erfahrener Personalpraktiker/ehrenamtlicher Arbeitsrichter) die Führungskräfte und Mitarbeiter über

- Ziel des Gesetzes - Benachteiligungsgründe
- aktuelle Rechtsprechung aus Deutschland, Europa und USA
- persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich
- Arten von Benachteiligungen
- Pflichten des Arbeitgebers
- Schutzmechanismen

und gaben wichtige Hinweise für die betriebliche Praxis.

## Ergebnis

Anhand der ausführlichen Besprechung eigener Fälle aus der Vergangenheit sowie von zahlreichen Rechtsprechungsbeispielen sind die Führungskräfte und Mitarbeiter für das Thema sowie das Gefahrenpotenzial und die Sanktionsmöglichkeiten sensibilisiert. Sie sind fähig, AGG-Verstöße zu erkennen und bereit, diese bei der internen Beschwerdestelle zu melden. Darüber hinaus haben sie Möglichkeiten kennen gelernt, um mögliche AGG-Verstöße präventiv an- oder im Bedarfsfall aktiv und gesetzeskonform damit umzugehen.

Der Arbeitgeber bietet keine Angriffsfläche wegen der Vernachlässigung seiner Pflichten, die er von Seiten des Gesetzes auferlegt bekommen hat und hat zeitnah die entsprechenden Maßnahmen eingeleitet (z. B. Schulung der Mitarbeiter, Errichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle).

Die internen Prozess-Checklisten (z. B. Erstellung einer Stellenanzeige) wurden mit entsprechenden „AGG-Warnhinweisen“ versehen, so dass die Gefahr eines prozessgestützten Verstoßes gleich Null ist.

Besonders erwähnenswert ist, dass beim zwischenmenschlichen Umgang eine deutliche Verbesserung festzustellen ist. Die Erreichung dieses Ziel bewerten die Geschäftsführung wie auch die Führungskräfte wesentlich höher, als die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben.

## Ausblick

Die Geschäftsführung hat beschlossen, dass neue Führungskräfte und Mitarbeiter im Rahmen ihrer Einarbeitung eine Kurzschulung zum AGG erhalten und hat alle Führungskräfte und Mitarbeiter verpflichtet, ein Mal jährlich an einer internen Auffrischungsveranstaltung teilzunehmen.