

Schutz vor unfairen Angriffen

Seit August 2006 ist das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** in Kraft. Versicherer bieten Policen an, mit denen Unternehmen sich gegen Schadenersatzklagen wegen Diskriminierung schützen können. Doch die meisten Betriebe warten den Ernstfall ab.

von Anke Brillen

Henning Diedrich, Geschäftsführer der Neef & Stumme GmbH & Co KG, nimmt es ernst mit dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG). Noch in diesem Jahr will er eine Rechtsschutzversicherung abschließen, um Risiken aus Diskriminierungstatbeständen abzusichern. Wen er in seinen Druckereibetrieb im niedersächsischen Wittingen einstellt, darüber möchte er weiterhin selbst bestimmen. „Bei der Entscheidung für einen Bewerber lasse ich mich von Qualifikation und Charaktereigenschaften leiten“, so Diedrich. Diese Entscheidungsfreiheit will er sich nicht durch ein Gesetz nehmen lassen.

Seit das AGG im August vergangenen Jahres in Kraft getreten ist, besteht die Möglichkeit, dass abgelehnte Bewerber, die sich diskriminiert fühlen, gegen einen Unternehmer vor Gericht ziehen. Klagen darf jeder, der sich aufgrund seiner Rasse, seiner ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Identität benachteiligt fühlt. Schon häufen sich Berichte über sogenannte AGG-Hopper, die es bewusst darauf anlegen, bei Bewerbungen abgelehnt zu werden, um dann Kasse zu machen. Firmenchefs, die eine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen haben, bekommen im Falle einer Klage zumindest die Anwalts- und Gerichtskosten ersetzt. Eine Haftpflichtversicherung kommt auch für eventuelle Entschädigungen auf. Beide Versicherungsformen werden für Folgen aus dem AGG angeboten.

Nicht ganz so eilig hat es Firmenchef Diedrich mit der Haftpflicht. Dass es unter seinen Mitarbeitern zu Klagen kommt, glaubt er kaum. „Da wir den Betrieb nicht nach Gutsherrenart führen, ist dieses Risiko gering“, sagt er. Wie Diedrich den-

ken derzeit noch viele Unternehmer. Dabei haftet ein Arbeitgeber keineswegs nur für Diskriminierungen durch Vorgesetzte und Kollegen, sondern auch für solche, die betriebsfremde Dritte innerhalb des eigenen Betriebs ausüben. Hat ein Kläger vor Gericht Erfolg, muss der Unternehmer eine Entschädigung zahlen, die je nach Tatbestand eine stattliche Summe erreichen kann. Macht ein Bewerber vor Gericht beispielsweise glaubhaft, dass er diskriminiert worden ist, kommen auf den Unternehmer im schlimmsten Fall Kosten in Höhe von drei Monatsgehältern zu. Schmerzensgeld, das etwa bei diskriminierendem Mobbing zu zahlen ist, kann sich auf weitaus höhere Beträge belaufen. Ganz abgesehen davon, dass der Arbeitgeber zudem auch noch den Gehaltsverlust ausgleichen muss. Über wie viele Jahre er dazu verpflichtet ist, ist bislang noch unklar.

Treffen kann es jedes Unternehmen, sogar Kleinstbetriebe mit nur einem Angestellten. Formulierungen in Stellenanzeigen wie: „Nicht älter als 35 Jahre“ oder: „Junge Dame“ werden ganz schnell richtig teuer. Auch im Umgang mit Kunden ist Vorsicht geboten. Will beispielsweise ein Taxifahrer einen Fahrgast nicht mitnehmen, entsteht leicht eine kritische Situation. Bei Firmen mit geringer Kapitalausstattung führen deftige Schadenersatzzahlungen schnell in die Insolvenz. Dennoch sichern sich nur wenige Unternehmen gegen Ansprüche aus Diskriminierungstatbeständen ab. „Ein Fehler“ urteilt Walter Tesarczyk, Vorstandsmitglied der Allianz Versicherungs-AG, München. „Die Haftungsgefahren steigen deutlich.“ Die Allianz zählt 300 Firmenkunden, die eine entsprechende Haftpflichtversicherung abgeschlossen haben. Ein erster Schaden wegen einer

nicht geschlechtsneutralen Stellenausschreibung ist bereits gemeldet. Doch noch immer wird in produzierenden Betrieben großzügig über ein Pin-up-Bild im Spind hinweggesehen.

Lange Zeit haben deutsche Firmen das Thema Diskriminierung überhaupt nicht ernst genommen. Das erste Gesetz gegen Diskriminierung im Geschäftsleben wurde bereits 1980 verabschiedet, jedoch schlicht als „Portoparagraf“ abgetan. Schließlich bekamen Bewerberinnen, die sich wegen ihres Geschlechts abgelehnt fühlten, lediglich die Bewerbungskosten erstattet. Heute müssen sich Unternehmen dagegen zuweilen von ihren Bankern fragen lassen, ob sie sich gegen das Haftungspotenzial aus dem AGG abgesichert haben. Für die quantitative Beurteilung im Rating spielt die Absicherung gegen AGG-Risiken bisher zwar keine Rolle. „Eine gute Versicherung kann sich aber auf die qualitative Bewertung auswirken“, heißt es bei der Dresdner Bank. Das beeinflusst die Kreditvergabe positiv.

Wolfgang Ossenbrüggen, Justiziar beim Hamburger Versicherungsmakler Gayen & Berns Homann GmbH, stößt bei Unternehmern auf unterschiedliche Meinungen. „Dienstleister sind aufgeschlossener“, berichtet er. Dabei seien die Versicherungsprämien moderat. Für Firmen mit einem Jahresumsatz von bis zu zwei Millionen Euro und einer Versicherungssumme von 200 000 Euro beläuft sich der Nettjahresbeitrag auf 700 Euro. Experten halten diese Deckungssumme in Deutschland für ausreichend. Die R+V Versicherung AG, Wiesbaden, bietet Unternehmen mit einem Jahresumsatz unter 500 000 eine Haftpflichtversicherung zum Einstiegsstarif für 295 Euro.

Eva Raabe, Geschäftsführerin der IteX Gaebler Industrie Textilpflege GmbH & Co KG in Montabaur, setzt dennoch lieber auf betriebsinterne Aufklärung. Ihre Textil-Leasingfirma ist seit 150 Jahren in Familienbesitz und beschäftigt über 140 Mitarbeiter. Von einem Anwalt hat sie eigens ein Formblatt mit sachlichen Argu-

menten für Bewerberabsagen entwickeln lassen. „Wir haben alle Mitarbeiter informiert und eine Beschwerdestelle eingerichtet“, berichtet die Unternehmerin. Eine AGG-Versicherung will sie dagegen nicht abschließen. „Da wir keine hochdotierten Stellen anbieten, sehen wir keine große Bedrohung für unseren Betrieb“, sagt Raabe. Bisher seien auch noch keine Beschwerden vorgekommen.

Das Verhalten Raabes ist beileibe kein Einzelfall, hat Rechtsanwalt Alexander F. Bräuer aus Montabaur beobachtet. Nur etwa zehn Prozent seiner Mandanten interessieren sich für mögliche Folgen aus dem AGG. „Einige wollen ganz bewusst in ihrem Betrieb keine schlafenden Hunde wecken, andere nehmen gerichtliche Verfahren in Kauf“, so der Anwalt. Hinzu kommt, dass das Gesetz noch sehr jung ist. „Sobald die ersten Urteile zulasten der Unternehmen verkündet und Arbeitgeber reihenweise verklagt werden, könnte großer Beratungsbedarf entstehen“, vermutet Bräuer. Mit den ersten Entscheidungen rechnet er in ungefähr einem Jahr. Erst dann sei auch absehbar, auf welche Weise die Arbeitsgerichte mit dem AGG umgehen und wie groß die Risiken im Falle einer Klage für Unternehmer wirklich sind. Bräuer versucht dennoch stets, mithilfe einer gezielten Beratung die Angriffsfläche für potenzielle Kläger zu minimieren. Denn wenn es trotz Expertenrat zu vermeidbaren Klagen und schließlich zu Schadenersatzforderungen kommt, haftet auch der Rechtsanwalt.

Vor allem Firmen mit Niederlassungen im Ausland sollten über eine AGG-Versicherung nachdenken. In der Tschechischen Republik, in Italien, Polen, Portugal, Spanien, Luxemburg und den Niederlanden haben die Gesetzgeber die Höhe der Entschädigungsbeträge nicht begrenzt. Am allergrößten ist das Risiko für Tochterunternehmen in den USA. Hier zahlen Firmenlenker für Diskriminierungen erfahrungsgemäß horrend Summen. «

finanzen@marktundmittelstand.de

So sichern Sie sich ab

Rechtsschutzversicherung

Reine AGG-Rechtsschutzversicherungen übernehmen lediglich die Kosten für die Abwehr von Forderungen. Sie kommen für Gerichtskosten und Anwaltsgebühren auf, leisten jedoch keinen Schadenersatz. Angeboten werden solche Policen beispielsweise von der Gerling Allgemeine Versicherungen-AG und von Roland Versicherungen.

Haftpflicht mit im Paket

Eine Haftpflichtversicherung haftet für Schadenersatzzahlungen. Die Allianz und die R+V Versicherung AG bieten Rechtsschutz und Haftpflicht im Paket. Die Allianz-Police umfasst auch Verfahren vor der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Zudem können Unternehmen ihre Töchter innerhalb der Europäischen Union (EU) pauschal mitversichern, ausgenommen sind Großbritannien und Irland. Das R+V-Paket deckt auch Fälle ab, die durch das Verhalten eines Angestellten entstehen. R+V übernimmt die Rechtsschutzkosten bereits, wenn es um einen Widerruf oder eine Unterlassung geht, etwa bei sexueller Belästigung oder ehrverletzenden Aussagen. Neben zivilrechtlichen Klagen, zum Beispiel wegen entgangener Beförderung, schließt diese Police auch strafrechtliche Verfahren ein. Diese werden bei Beleidigungen oder sexueller Belästigung eingeleitet.

Archiv für Scheinbewerber

Wer sich vor Klagen durch Scheinbewerber und AGG-Hopper schützen möchte, sollte sich vor einer Vorstellungsrunde darüber informieren, ob unter den Eingeladenen bereits auffällig gewordene Personen sind. Dafür gibt es bereits Archive. So betreibt beispielsweise die Anwaltssozietät Gleiss Lutz ein kostenloses AGG-Archiv. Hier kann jeder Arbeitgeber, Rechtsanwalt und jedes Gericht anfragen, ob ein Bewerber bereits mit Entschädigungsklagen wegen angeblicher Diskriminierung bei Bewerbungen vor Gericht gezogen ist. Die Mitteilung von Name, Vorname und Anschrift des Anspruchstellers reicht dabei aus. Die Auskunft erhalten Unternehmer unter der E-Mail Adresse agg-archiv@gleisslutz.com