

Navigation

Rechtsgebiete

Die finanziellen Folgen des „Antidiskriminierungsgesetzes“ für den Verein als Arbeitgeber

Im August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - besser bekannt als Antidiskriminierungsgesetz - in Kraft getreten. Der deutsche Gesetzgeber kam mit diesem Gesetz seiner Verpflichtung aus vier Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft zum Schutz vor Diskriminierungen nach.

Das AGG bringt für Vereine als Arbeitgeber die Gefahr von Schadensersatzansprüchen gegenüber Bewerbern und Mitarbeitern. Das AGG selbst weist auf diese möglichen Gefahren hin. Aus der Anwendung der Vorschriften des AGG können demnach zusätzliche Kosten entstehen, wenn im Geschäftsverkehr unzulässige Unterscheidungen wegen der vom Gesetz genannten Merkmale vorgenommen werden. Dies geschieht, wenn Beschäftigte oder Bewerberinnen und Bewerber diskriminiert werden.

Die Gefahr eines diskriminierenden Tatbestandes zu begehen besteht bereits bei der Abfassung der Stellenanzeige durch den Verein. Klassische Passagen in Anzeigen sind:

- „wir suchen für unser junges Team“,
- „Sie sind zwischen 25 und 35 Jahre alt“ oder
- „wir suchen einen Mitarbeiter“.

Oft werden auch Werbebilder mit jungen Leuten verwendet. Durch die aufgezeigten Formulierungen bzw. durch das Werbebild diskriminiert der Verein hinsichtlich des Alters und des Geschlechts.

Schwierigkeiten bereitet ebenfalls die anschließende Auswahl und Aussprache von Einladungen gegenüber Bewerbern. Vermehrt werden Stimmen laut, die die Herausnahme von Bewerbungsfotos aus den Bewerbermappen und die Nichtnennung des Geburtsdatums fordern. Damit soll gewährleistet werden, dass sich der Betrachter allein auf objektive Gesichtspunkte der Bewerbung konzentriert. Es ist zu bezweifeln, dass diese Maßnahmen zur gewünschten Antidiskriminierung führen wird. So führt beispielsweise die Nichtnennung vom Geburtsdatum zu keiner objektiven Bewertung, da dieses in jedem Zeugnis aufgeführt ist.

Um möglichen Schadensersatzansprüchen vorzubeugen, ist daher ein enormer Aufwand an Neuregelungen von Stellenausschreibungen, Einstellungs- und Auswahlverfahren sowie Absagen durch die Vereinsvorstände notwendig.

Das AGG setzt daneben zusätzlich neue Maßstäbe für die Behandlung bereits eingestellter Mitarbeiter. Auch dieser dürfen weder vom Verein als Arbeitgeber, noch von Mitarbeitern diskriminiert werden. So sind beispielsweise Arbeitsverträge, Kündigungen, Sozialauswahl und Zeugnisse auf ihre Gesetzmäßigkeit hin zu überprüfen.

Um Gerichtsverfahren abgewiesener Bewerber und eventuell benachteiligter Mitarbeiter zu vermeiden, die im Falle des Unterliegens eine Schadenersatzpflicht i.H.v. drei Monatsgehältern auslösen können, sollten sich die Verantwortlichen des Vereins bei Zweifelsfragen rechtlich beraten lassen.

Kontakt: info@brennecke-rechtsanwaelte.de

Stand: 1/2007

Wir beraten Sie gerne persönlich, telefonisch oder per Mail. Sie können uns Ihr Anliegen samt den relevanten Unterlagen gerne unverbindlich als PDF zumailen, zufaxen oder per Post zusenden. Wir schauen diese durch und setzen uns dann mit Ihnen in Verbindung, um Ihnen ein unverbindliches Angebot für ein Mandat zu unterbreiten. Ein Mandat kommt erst mit schriftlicher Mandatserteilung zustande.
Wir bitten um Ihr Verständnis: Wir können keine kostenlose Rechtsberatung erbringen.

Das Referat Europarecht wird bei Brennecke & Partner Rechtsanwälte betreut von:



Rechtsanwalt Tilo Schindele



Rechtsanwalt Olaf Buehler

Normen: §§ 1 AGG ff.

Datenschutzerklärung

Mehr Beiträge zum Thema finden Sie unter:

[Rechtsinfos/ Arbeitsrecht/ Gleichbehandlungsgesetz](#)

[Rechtsinfos/ Vertragsrecht/ Schadensersatz](#)

[Rechtsinfos/ Gesellschaftsrecht/ Gesellschaftsformen](#)

[Rechtsinfos/ Europarecht/ Wettbewerbsrecht](#)

© 2002 - 2020

 [Standorte - Ihr Rechtsanwalt vor Ort](#)

 [Kontakt](#)

[Datenschutzerklärung](#)