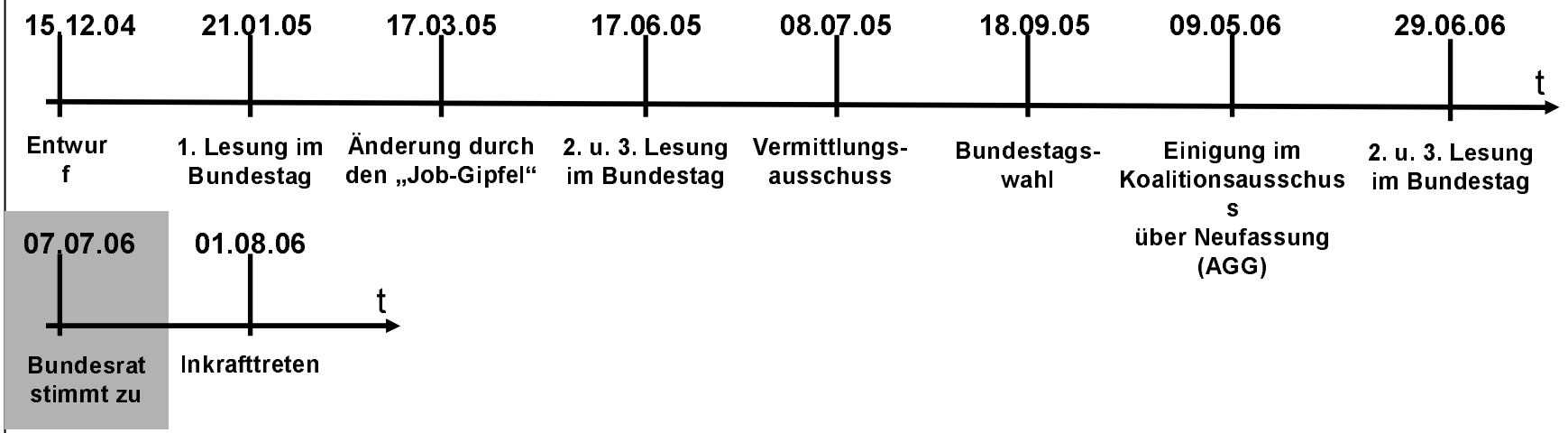
PORSCHE

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz aus Unternehmenssicht

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- Prüfungsfelder
- Maßnahmen

Historie

- Das Gesetz basiert auf **vier EU-Richtlinien**, die zwingend umgesetzt werden müssen.



- An die Stelle des Antidiskriminierungsgesetzes (ADG) rückt
  nun das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*.

Porsche AG

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- Prüfungsfelder
- Maßnahmen

Notwendigkeit betrieblicher Maßnahmen (1)

- Antidiskriminierung: Eine weitere „ABM“ für Arbeitsrechtsjuristen?
  - Schutz vor Diskriminierungen ist als arbeitsrechtliches Themengebiet nicht neu. Diverse arbeitsrechtliche Gesetze enthalten heute schon Diskriminierungsschutzbestimmungen:
    - § 611 a BGB: Schutz vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung
    - §§ 2 Abs. 1 und 81 Abs. 2 SGB IX: Benachteiligungsverbot wegen Behinderungen
    - § 4 TzBfG: Benachteiligungsverbot wegen Teilzeitarbeit
    - Art. 3 Abs. 3 GG: Verbot der Ungleichbehandlung wegen Geschlecht, Abstammung, Rasse, Sprache, …
    - § 75 Abs. 1 BetrVG: Verbot der Ungleichbehandlung wegen Abstammung, Religion, …
    - § 10 Abs. 4 AÜG: Gleichbehandlung der Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maß-nahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vor-gehensweise
- Prüfungsfelder
- Maßnahmen

Notwendigkeit betrieblicher Maßnahmen (2)

- Gesetzlicher Schutz vor Diskriminierungen erreicht mit dem AGG eine neue Dimension:
  - Anzahl der Kriterien erhöht Schwierigkeitsgrad der Materie
  - Erstmalig gibt es gesondert normierte Schutz- und Organisations-pflichten des Arbeitgebers (§ 12 AGG)
    - Schulungspflichten
    - Durchführung von Sanktionen bei Verstoß
  - Risiken für Arbeitgeber etwas „falsch“ zu machen, erhöhen sich:
    - Schadensersatzpflicht, Entschädigungspflicht und Zahlungsanspruch
    - Nichtigkeit von Vereinbarungen und Maßnahmen
    - AGG liefert Beschäftigten - insbes. bei vorbelastetem Umfeld - ein weiteres Instrument
    - Unternehmensrisiko: öffentlich ausgetragener Arbeitsrechtsfall

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maß-nahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vor-gehensweise
- Prüfungsfelder
- Maßnahmen

Notwendigkeit betrieblicher Maßnahmen (3)

Arbeitgeber müssen sich intensiv mit dem AGG auseinandersetzen und auf das neue Gesetz vorbereiten.

Unternehmensseitige Handlungsfelder

Unternehmensseitige Vorgehensweise

Standorte in Deutschland

Historie

Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen

Unternehmen

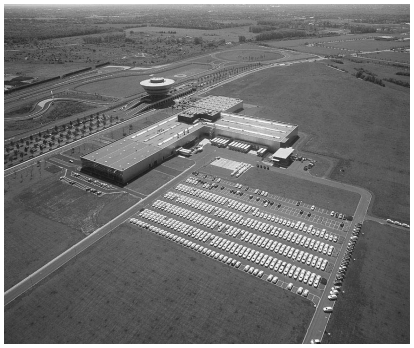
Konsequenzen für die betriebl. Praxis

- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- Prüfungsfelder
- Maßnahmen

Zuffenhausen

Ludwigsburg

Weissach



Leipzig

Porsche AG

Historie

Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen

Unternehmen

Konsequenzen für die betriebl. Praxis

- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- Prüfungsfelder
- Maßnahmen

Märkte

Porsche AG

Historie

Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen

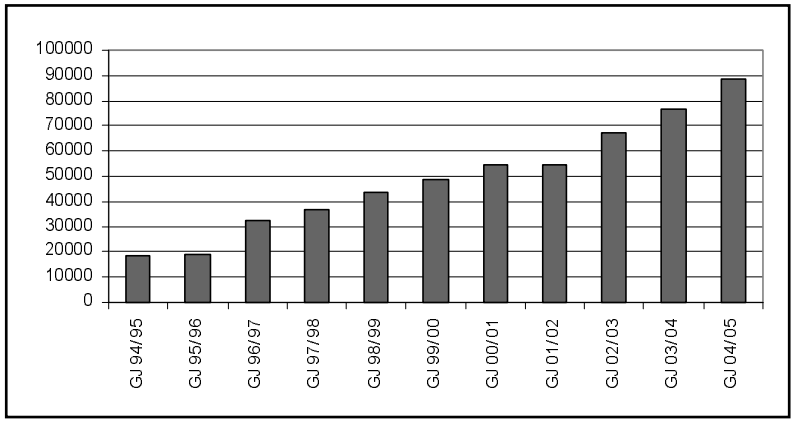
Unternehmen

Konsequenzen für die betriebl. Praxis

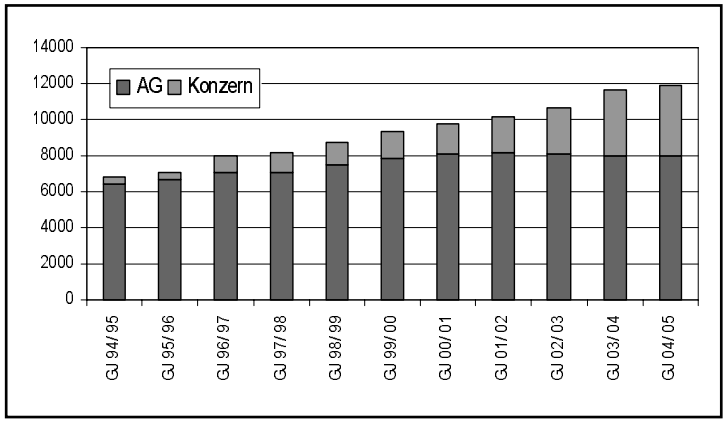
- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- Prüfungsfelder
- Maßnahmen

Zahlen

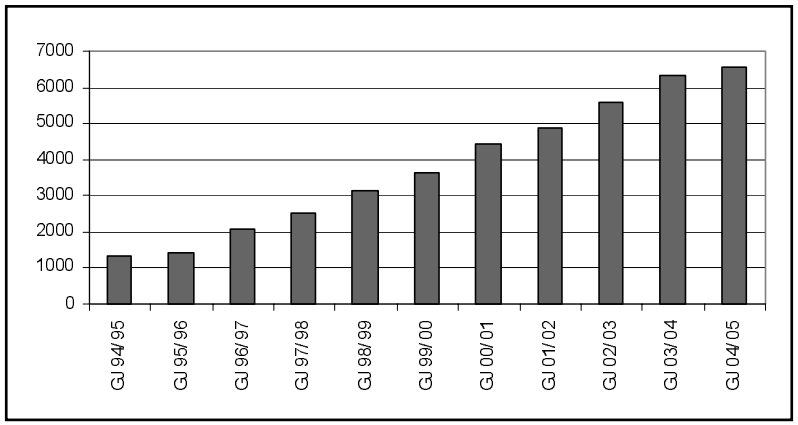
Absatz



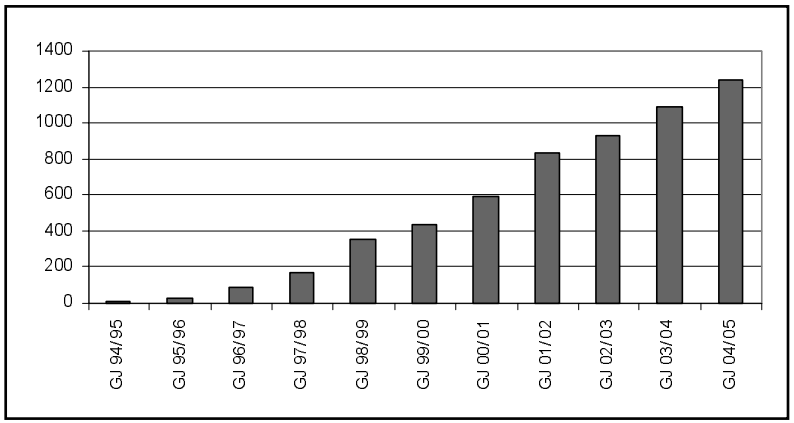
Mitarbeiter



Umsatz in Mio. €



Ergebnis (vor Steuern) in Mio. €



Porsche AG

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- **Handlungsfelder**
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- Prüfungsfelder
- Maßnahmen

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Unternehmensseitige Handlungsfelder (abstrakt)

- Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zum beruflichen Aufstieg
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
- Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, Weiterbildung, Umschulung, praktische Berufserfahrung
- Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaft oder Arbeitgeberverband
- Sozialschutz
- Soziale Vergünstigungen

Porsche AG

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- **Status Quo**
- Generelle Vor-gehensweise
- Prüfungsfelder
- Maßnahmen

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Status Quo (1)

- Langwieriges Gesetzgebungsverfahren (seit 2001) ermöglichte bereits in den letzten Jahren das rechtzeitige Einleiten von Vor-bereitungsmaßnahmen.

- Bereits bestehende intensive Kontakte (Absatzmärkte) zum anglo-amerikanischen Raum haben bei vielen Mitarbeitern und Führungskräften schon eine entsprechende Sensibilität für das Thema „Antidiskriminierung“ geschaffen.
  - Antidiskriminierung wird bereits seit langem als fester Baustein in „intercultural trainings“ geschult.

Porsche AG

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- **Status Quo**
- Generelle Vorgehensweise
- Prüfungsfelder
- Maßnahmen

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Status Quo (2)

- Vielzahl interner Maßnahmen/Regelungen stellen bereits einen Schutz vor Antidiskriminierungen sicher:
  - Arbeitsrechtliche Schulungen insbesondere für Führungskräfte und Personalmitarbeiter/-führungskräfte
  - diverse betriebliche Beratungsstellen (bspw. Mobbing, Sozialthemen)
  - Betriebsvereinbarung mit entsprechenden Verhaltensregeln (u.a. Schutz
    vor Diskriminierungen): derzeit in Überarbeitung.
  - Verankerung in Führungsleitlinien*
- Konsequente Ahndung betrieblicher Diskriminierungsfälle
  - Mut zur „Prinzipientreue“
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Betriebsräten

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- **Generelle Vorgehensweise**
- Prüfungsfelder
- Maßnahmen

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Generelle Vorgehensweise (1)

- (Vor-)Screening sämtlicher arbeitsrechtlicher Änderungen auf Relevanz für das Unternehmen (Risikoanalyse) und Ableitung von praxisrelevanten, konkreten Handlungsalternativen (Grob-analyse) unter dem besonderen Gesichtspunkt von Effizienz und Effektivität.

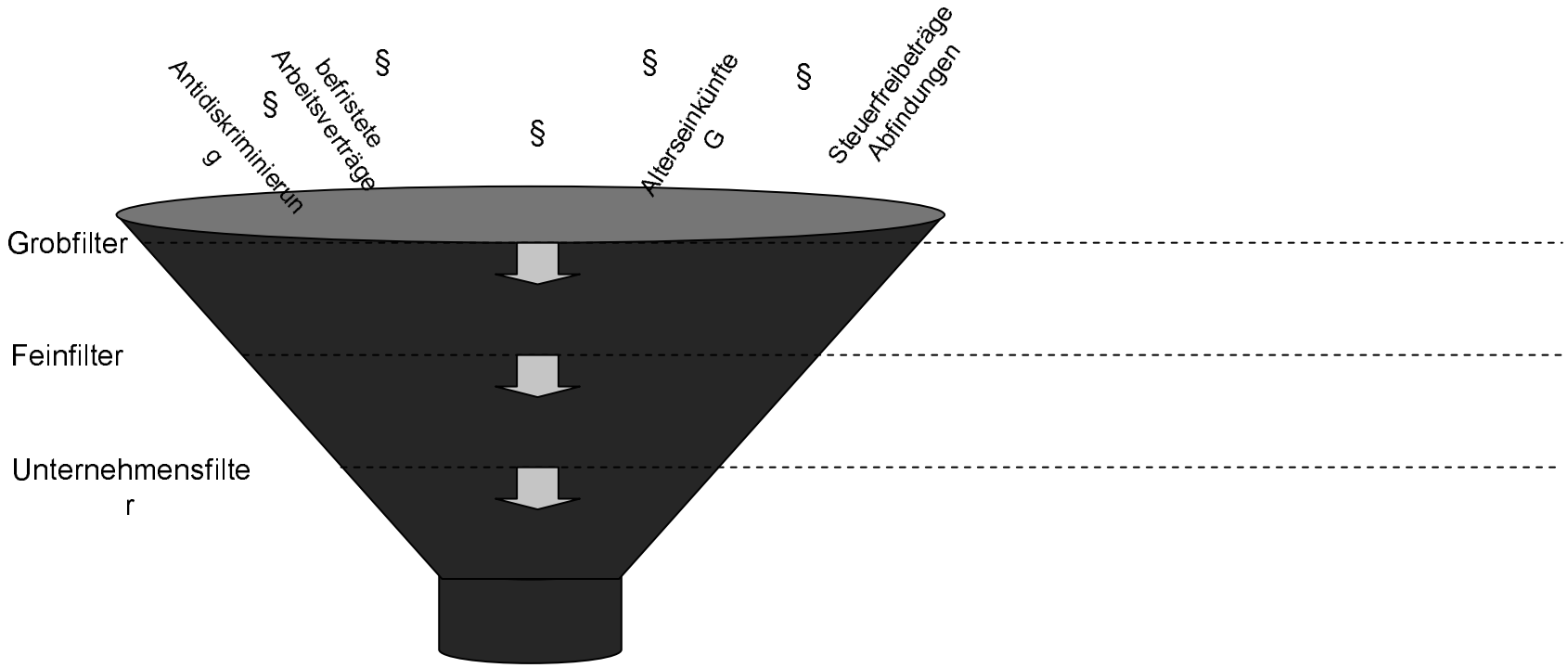
- Zielsetzung: Grobeinschätzung zu folgenden Fragestellungen:
  - Was muss von wem bis wann gemacht werden?
  - Wird Projektgruppe benötigt/reicht evtl. ein Koordinator?
  - Welche Unternehmensbereiche sind wie betroffen?
  - Wer muss wann wozu und in welcher Form eingebunden werden?

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- **Generelle Vorgehensweise**
- Prüfungsfelder
- Maßnahmen

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Generelle Vorgehensweise (2)

Systematischer Prozess zum umfassenden Screening der aktuellen Gesetzgebung/Rechtsentwicklung



Porsche AG

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- **Generelle Vorgehensweise**
- Prüfungsfelder
- Maßnahmen

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Generelle Vorgehensweise (3)

- Konzeption einer (vorläufigen) Handlungsanleitung (Erstellung einer „Landkarte“) unter Einbindung der relevanten Unter-nehmensbereiche bestehend aus:
  - operative und zentrale Personaleinheiten (Personalentwicklung, Personalmarketing, Arbeitsrecht, Kommunikation, Bewerbungs-management)
  - Abstimmung mit Arbeitnehmervertretungen
- Die Handlungsanleitung besteht dabei aus drei Themenfeldern:
  - Überprüfung der bestehenden **Personalinstrumente/-systeme** auf Vereinbarkeit mit neuem Diskriminierungsrecht
  - Überprüfung der **personalseitigen Prozesse** auf Vereinbarkeit mit neuem Diskriminierungsrecht
  - ~~Schulungen/Information (zielgruppenorientiert)~~

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- **Prüfungsfelder**
- Maßnahmen

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Prüfungsfelder: Stellenausschreibungen (1)

- In der Praxis wird insbes. die mittelbare Benachteiligung in Form der Stellenausschreibung Bedeutung entfalten.
- Vermeintlich neutrale Kriterien in einer Stellenausschreibung sollten daraufhin überprüft werden, ob sich hinter diesen der Ausschluss einer bestimmten Personengruppe wie z.B. **ältere** Menschen, Menschen **bestimmter Herkunft** oder **bestimmter Abstammung** verbirgt.

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- **Prüfungsfelder**
- Maßnahmen

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Prüfungsfelder: Stellenausschreibungen (2)

- Legitime Ungleichbehandlungen werden in der Praxis eher sel-ten anzutreffen sein. Beispiele hierfür können sein …
  - Deutschsprachigkeit, wenn sie Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit ist.
  - Äußere Merkmale eines Schauspielers, der seine Charaktere authentisch darstellen soll.
  - Kundenwünsche (China Restaurant/Kundenstamm).

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- **Prüfungsfelder**
- Maßnahmen

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Prüfungsfelder: Bewerbungen (1)

❑ Bewerbungsunterlagen

- ➢ Zukünftiger Verzicht auf Anforderung von Lichtbildern, Angabe des Alters und ethnische Herkunft?*

❑ Absageschreiben*

- ➢ Begründung: ja/nein
- ➢ Dokumentation
- ➢ evtl. per Einschreiben?

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- **Prüfungsfelder**
- Maßnahmen

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Prüfungsfelder: Bewerbungen (2)

❑ Vorstellungsgespräche

- ➢ dokumentieren/protokollieren
- ➢ Fragerechte: Behinderung/Schwangerschaft
- ➢ mindestens zu zweit führen
- ➢ Vermeidung von freundschaftlichen/persönlichen Gesprächen
- ➢ Evtl. Änderung des Auswahlprozesses: Assessment Center?
  - ▪ Aufnahmeprüfung/AC an religiösen Feiertagen

❑ Dokumentation/Aufbewahrung

- ➢ Bewerbungsschreiben
- ➢ Notizen

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- **Prüfungsfelder**
- Maßnahmen

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Prüfungsfelder: betriebliche Regelungen

❑ Individualvereinbarungen

- ➢ Arbeitsverträge, Aufhebungsverträge
- ➢ Auswirkungen auf das Weisungsrecht

❑ Kollektivvereinbarungen

- ➢ Analyse und Optimierung bereits existierender Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und Richtlinien.
  - ▪ Gestaltung von Vergütungsregelungen (Bewährungsaufstieg, Gehaltsgruppe nach Alter, Altersregelungen, etc.)
  - ▪ BV´s und Tarifverträge, die an das Differenzierungsmerkmal „Ehe“ anknüpfen (eingetragene Partnerschaften)
  - ▪ Betriebskleidung vs. religiöse Bekleidungsregeln
  - ▪ Betriebliche Altersversorgung
  - ▪ Firmenwagen, Travel policies

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- **Prüfungsfelder**
- Maßnahmen

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Prüfungsfelder: betriebliche Regelungen

- **Standarddokumente**
  - Mitarbeiterschreiben
  - Fragebogen (Personalfragebogen)

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- Prüfungsfelder
- **Maßnahmen**

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Maßnahmen (1)

- Schulungen („training defense“)
  - im Rahmen der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen
  - für Mitarbeiter des Personalwesens
  - für Führungskräfte und Betriebsräte
- Belegschaft informieren
  - im Rahmen einer Betriebsversammlung, Intranet, Mitarbeiterzeitung
- Abschluss von Betriebsvereinbarung (Verhaltensanweisung* bzw. -regelung*/Code of Ethics)
  - zur Verhinderung bzw. Unterbindung von Benachteiligungen im Betrieb

Porsche AG

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- Prüfungsfelder
- **Maßnahmen**

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Maßnahmen (2)

- Herstellung/Schaffung einer ausgewogenen Personalstruktur
- Personalberaterverträge
- Bekanntgabe des AGG (§ 12 AGG)
- Benennung einer Beschwerdestelle (§ 13 AGG)
- Kunden erziehen? § 12 Abs. 5 AGG

Historie
Notwendigkeit betriebl. Maßnahmen
Unternehmen
Konsequenzen für die betriebl. Praxis
- Handlungsfelder
- Status Quo
- Generelle Vorgehensweise
- Prüfungsfelder
- **Maßnahmen**

Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Maßnahmen (3)

- Bei Verstoß eines Beschäftigten gegen das Benachteiligungsverbot hat der Arbeitgeber **Sanktionsmittel** zu ergreifen, die eine geeignete und erforderliche Maßnahme darstellen.

- Dazu gehören z. B.
  - Abmahnung,
  - Umsetzung und Versetzung,
  - Kündigung.

Quelle: FAZ vom 03.05.2005