

Positive Benachteiligungen – Handlungsmöglichkeiten nach dem

AGG
Tagung

Diversity und Diversity Management

Schwerpunktthema: Nationalität, Ethnizität,
Migrationshintergrund

Migrationshintergrund & Diversity – Vom Problem
zum Potenzial?

30. und 31. Mai 2008, Freie Universität Berlin

Folie 1

uaw1

Auf der Titelfolie und der Abspannfolie den Vor-/Nachnamen manuell eintragen.

Für die "Inhalts"-Folien bitte über

- Ansicht - Master den Folienmaster öffnen und hier einmal den Vor-/Nachnamen eintragen.

Weitere "Inhaltsfolien" mit Kopieren und Einfügen erstellen, damit das Layout übernommen wird.

ute.axthelm-wos; 19.01.2005

Ziel des Gesetzes

Benachteiligungen aus Gründen

- der „Rasse“ oder wegen
- der ethnischen Herkunft
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen.

Aufzählung ist abschließend.

Bisherige Regelungen zu positiven Maßnahmen

- insb. Frauenförderung (z.B. § 8 BGleGG)
- Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (BGG)
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarungen

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch

- **geeignete und angemessene Maßnahmen**
- **bestehende Nachteile** wegen eines in § 1 genannten Grundes

verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Voraussetzungen für positive Maßnahmen

Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile

➤ Maßnahmen

Sämtliche Handlungen, die auf eine Verhinderung oder den Ausgleich von Nachteilen wegen eines in § 1 AGG benannten Merkmals abzielen.

Voraussetzungen für positive Maßnahmen

Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile

➤ Nachteile

Sämtliche Umstände, die dazu führen, dass Personen wegen der in § 1 AGG benannten Merkmale schlechtere Chancen als andere Personen haben, bestimmte Positionen oder Leistungen zu erlangen.

Voraussetzungen für positive Maßnahmen

➤ Verhältnismäßigkeit

Geeignet- und Angemessenheit – „Mittel-Zweck-Relation“

Achtung!

Ein leistungsunabhängiger Vorrang des bislang unterrepräsentierten Merkmals ist unzulässig.

Starre Quoten und automatische Vorrangregelungen auf der Grundlage gleicher Qualifikation ohne Öffnungsklausel/Härtefallregelung sind unzulässig.

Ansatzpunkte und Beispiele für arbeitsrechtliche positive Maßnahmen

- Frauen in Spitzenpositionen
- Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund
- Arbeitsmarktintegration „Älterer“

Merkmal „Alter“

- Spezielle Rekrutierungsmethoden mit dem Ziel, den Anteil der über 55-jährigen in der Belegschaft zu erhöhen.
- Betriebsvereinbarungen zur höheren Arbeitszeitflexibilität älterer Beschäftigter
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Mentoringprogramme

Merkmal „Behinderung“

- Personalpolitische Anweisung, dass alle neu zu besetzenden Stellen für Menschen mit Behinderung offen sein sollen.
- Praktikantenprogramm für Menschen mit Behinderung
- spezifische Integrationsvereinbarungen

Merkmal „ethnische Herkunft“

- gezielte Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund bei gleicher Qualifikation
- Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der interkulturellen Kompetenz
- Kontakte zur ethnischen Ökonomie
- Quotierung von Ausbildungsplätzen, wenn gewährleistet ist, dass der Zugang zu bestimmten Berufen für Angehörige des bislang überrepräsentierten Merkmals dadurch nicht versperrt wird.

Merkmal „Geschlecht“

- individuelle Arbeitszeitgestaltung für allein erziehende Angestellte oder weibliche Führungskräfte mit Familie
- Subventionierung betrieblicher Kinderbetreuungsplätze
- Telearbeitsplätze

Merkmal „Religion und Weltanschauung“

- Erweiterung des Kantinenangebots
- Organisation von Arbeitszeitmodellen in Abhängigkeit von religiösen Festlichkeiten oder Fastenzeiten

Fazit

- Die Vielfalt der Lebens- und Arbeitsformen in Deutschland ist Realität und nicht mehr umkehrbar.
- Zukünftig gilt es, diese Vielfalt sinnvoll und als Chance für Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu gestalten.
- Das AGG kann ein gesellschaftspolitisches Signal sein, die gleichberechtigte Teilhabechancen sämtlicher Bürgerinnen und Bürger am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Vielen Dank für's aufmerksame Zuhören!

Wenn Sie mehr wissen wollen:

Ich stehe Ihnen jederzeit Rede und Antwort.
Im Gespräch.