

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Home > Themen > Arbeitsrecht und Tarifpolitik > Diskriminierungsschutz

Diskriminierungsschutz

Gelebte Vielfalt und Toleranz gehören zur DNA der Unternehmen – dafür braucht es keine neuen Vorschriften.

Steffen Kampeter, BDA-Hauptgeschäftsführer



Vielfalt und ein diskriminierungsfreies Umfeld tragen zur Arbeitszufriedenheit und damit zur Motivation der Beschäftigten bei. Nur die Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen stellt sicher, dass sich alle vorhandenen Talente bestmöglich entwickeln und entfalten können. Das bewusste Eintreten des Arbeitgebers für ein benachteiligungsfreies Arbeitsumfeld ist daher nicht nur eine Frage des Anstandes und der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben, sondern auch eine Frage der wirtschaftlichen Vernunft.



Links zum Thema

Charta der Vielfalt

www.antidiskriminierungsstelle.de



Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Wir verstehen ein diskriminierungsfreies Umfeld als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, bei der es um die innere Haltung geht, die Anlass zur Förderung von Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung ist. Der richtige Weg zu mehr Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung sind Aufklärung und Sensibilisierung. Durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung, Führungskräften und allen Beschäftigten können Veränderungen fühlbar gemacht werden.

Zwangsmaßnahmen und immer schärfere gesetzliche Kontrollmechanismen helfen nicht, innere Haltungen zu verändern. Gesetzliche Vorgaben sind kein Garant eines diskriminierungsfreien Umfeldes. So hat auch das AGG seit seiner Einführung zu neuer Rechtsunsicherheit und zusätzlichen Kosten für Unternehmen geführt. Durch die in der Rechtsprechung vorgenommene Interpretation der Verteilung von Darlegungs- und Beweislast sind die Dokumentationslasten deutlich angestiegen.

Die BDA wird daher auch weiterhin dafür eintreten, Spielräume für ein gesellschaftliches Klima der Offenheit und Toleranz zu erhalten, das nicht mittels weiterer gesellschaftlicher Regulierung auf Angst vor Strafen, sondern auf kluge Argumente und positive Erfahrungen setzt. Gerade in Zeiten der Pandemie, in denen wir vor gewaltigen Herausforderungen stehen, wären neue gesetzliche Beschränkungen Gift für das Wiedererstarren der Wirtschaft.

Diversity Management in den Unternehmen

Diversity Maßnahmen sind Zeichen der Unternehmensphilosophie mit Symbolkraft nach außen und tragen damit zum Unternehmenserfolg bei. Die BDA engagiert sich beispielsweise in der Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“, welche für die Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen wirbt, ist im Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vertreten, setzt die ESF Sozialpartnerrichtlinie für die Förderung von Gleichberechtigung aktiv um und beteiligt sich darüber hinaus im Rahmen der Dialogforen des BMFSFJ zum Thema Sexismus am Arbeitsplatz. Für ihre Mitglieder erstellt die BDA Merkblätter und bewertet fortlaufend die aktuelle Rechtsprechung.

Gefährliche Ausweitung des AGG

Das AGG entfaltet Anreizfunktionen für sog. „AGG-Hopper“, die gezielt nach Fehlern in Stellenanzeigen suchen, um abgelehnt zu werden und anschließend eine Entschädigung einfordern. Ihnen geht es nicht um den Vertragsschluss. Sie wollen allein unberechtigt Entschädigungen einklagen. Diese Vorgehensweise ist rechtsmissbräuchlich und unterfällt nach europäischer Rechtsprechung nicht dem Schutzbereich der Antidiskriminierungsrichtlinien.

Entgelttransparenzgesetz erfüllt unionsrechtliche Vorgaben

Beschäftigte können Auskunft über das Entgelt ihrer Kollegen des anderen Geschlechts nach dem Entgelttransparenzgesetz verlangen. Vor dem Hintergrund der schon jetzt bestehenden bürokratischen Belastung wären weitere Verschärfungen im Entgelttransparenzgesetz eine falsche Weichenstellung. Mehr Karriere und mehr Entgelt für Frauen erreichen wir nicht mit einem Auskunftsanspruch, Regelungen über Prüfverfahren oder Berichtspflichten, sondern mit einem bedarfsgerechten Ausbau der Kinderbetreuung, einer klischeefreien Berufsorientierung und anderen Anreizen bei familienpolitischen Leistungen.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Quotenregelungen nicht zielführend

Gesetzliche Pflichtquoten und Zielgrößen gehen an den Ursachen für den unterschiedlichen Anteil der verschiedenen Geschlechter vorbei. Die Unternehmen setzen bereits aus eigenem Interesse alles daran, ihre Mitarbeiter auf allen Ebenen zu fördern. Wenn aber geeignete weibliche oder geschlechterdiverse Beschäftigte nicht bereit sind, einen entsprechenden Posten zu besetzen, helfen Quotenregelungen trotz aller Diversitätsstrategien nicht, sondern schaffen allein Begründungsaufwand.