

NEWSLETTER AUGUST 2006

Vorurteile können teuer werden

Versicherung bietet Schutz bei Schadenersatzansprüchen von Mitarbeitern

In den USA ist seit den neunziger Jahren aufgrund neuer Gesetzgebung ein dramatischer Anstieg von Klagen wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz zu verzeichnen. Mit dem geplanten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) müssen sich auch deutsche Unternehmen ohne US-Aktivitäten mit dieser Thematik auseinandersetzen.

Die Besonderheiten der amerikanischen Produkthaftung und die damit verbundenen Risiken, mit millionenschweren Schadenersatzforderungen konfrontiert zu werden, sind den Unternehmen der Investitionsgüterindustrie längst bekannt. Ohne eine entsprechende Produkthaftpflichtversicherung wäre ein Export von Maschinen und Anlagen in den so wichtigen US-Markt undenkbar. Deutsche Firmen mit Tochtergesellschaften in den USA unterschätzen jedoch nach wie vor das Risiko, von den eigenen Mitarbeitern verklagt zu werden, weil diese sich in irgendeiner Form diskriminiert fühlen.

Unwägbares US-Arbeitsrecht

In den USA aber auch in den anderen „Common Law“-Ländern Großbritannien, Kanada und Australien gibt es eine Vielzahl an Gesetzen und Vorschriften zur Antidiskriminierung am Arbeitsplatz. Dort nimmt mittlerweile kaum jemand mehr eine Entlassung einfach hin und verklagt seinen Arbeitgeber. Ähnlich wie bei den spektakulären Produkthaftungsfällen können die Summen in die Millionen gehen. Hierzu tragen im wesentlichen die im US-Rechtssystem üblichen Faktoren bei:

- Contingency Fees
(Erfolgshonorar für Rechtsanwälte)
- Pre-Trial Discovery
(vorprozessuale Beweisausforschung)
- Jury Trials (Geschworenenprozesse)
- Punitive Damages
(Schadenzahlungen mit Strafcharakter)

Laut Schätzung eines amerikanischen Fachanwaltes kostet ein durchschnittlicher außergerichtlicher Vergleich wegen unrechtmäßiger Entlassung („wrongful termination“) 778.000 US-Dollar zuzüglich Anwaltskosten, die bei einem einfachen

Fall schnell 75.000 US-Dollar betragen können.

Ausländische Unternehmen besonders gefährdet

Insbesondere ausländische Unternehmen, die sich der Besonderheiten der US-amerikanischen Arbeitnehmerproblematik nicht bewusst sind, stehen unabhängig von der Größe in einem erhöhten Risiko, in Anspruch genommen zu werden. Dies wird jedoch von den Arbeitgebern und deren Managern häufig nicht erkannt, so dass es für einen Klägeranwalt einfach ist, ein Fehlverhalten nachzuweisen. Nicht selten wird den Unternehmen unterstellt, dass Ihre deutschen Mitarbeiter bei Besetzung von Führungspositionen bevorzugt werden. Nach einem Bericht der Financial Times Deutschland sind deutsche Großkonzerne auf derartige Risiken relativ gut vorbereitet. In regelmäßigen Seminaren, Checklisten sowie Mitarbeiterhandbüchern werden z.B. folgende Themen geregelt:

- Einstellungsverfahren
- Beförderungssysteme
- Laufbahnrichtlinien
- Personalbewertungen
- Abwicklung von Beschwerden
- Gleichbehandlung
- Sexuelle Belästigung
- Diskriminierung

Bei kleineren und mittleren Unternehmen seien hingegen noch deutliche Defizite zu verzeichnen. Der Kenntnisstand der Manager vor Ort werde von den deutschen Unternehmen häufig überschätzt.

Verschärfte Rahmenbedingungen auch in Deutschland

In Deutschland steht die Umsetzung der EU-Richtlinien zur Verhinderung von Diskriminierung bevor. Der Entwurf des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches ursprünglich Antidiskriminierungsgesetz (ADG) heißen sollte, steht und fordert auch von Unternehmensleitern in Deutschland klare Maßnahmen. Zukünftig werden sich auch deutsche Gerichte mit entsprechenden Schadenersatzforderungen „diskriminierter“ Arbeitnehmer auseinandersetzen. Experten erwarten,



dass dies ähnlich ist wie bei der Managerhaftung. Die Haftungswelle beginnt in den USA und kommt nach einem kurzen Stopp in Großbritannien nach Deutschland.

EPLI bietet Schutz bei Mitarbeiterklagen

In den USA hat sich schon längst eine spezielle Versicherung für die Arbeitgeberhaftung, die Employment Practices Liability Insurance (EPLI) etabliert. Diese bietet Schutz gegen die finanziellen Folgen der beschriebenen Risiken. Neben der Leistung von Schadenersatz erfolgt auch die Abwehr unberechtigter Ansprüche mit Übernahme der Verteidigungskosten. Der deutsche Versicherungsmarkt bietet mittlerweile innovative Konzepte als Paket aus Prävention, Versicherungslösung und schneller Hilfe. Für Unternehmen, mit Tochtergesellschaften in den „Common Law“ Ländern besteht schon heute Handlungsbedarf. Die Versicherung sollte über das Mutterhaus abgeschlossen werden und die Deckung für sämtliche Tochtergesellschaften beinhalten. Die VDMA-Dienstleistungstochter VSMA erarbeitet für die Mitgliedsunternehmen bei Bedarf ein Angebot für eine maßgeschneiderte Lösung. Sprechen Sie uns an!

Kontakt:

VSMA – ein Unternehmen des VDMA
Herrn Frank Antoni
Telefon 069/66 03-1568
fantoni@vsma.org

www.vsmsa.de