

Gleichbehandlung und Betriebsratsarbeit

AGG in Kraft – was nun?

Nachdem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz am 18.08.2006 in Kraft getreten ist, stellt sich die Frage, wie sich die neuen gesetzlichen Regelungen auf die Betriebsratsarbeit auswirken. Erste Antworten gibt der folgende Beitrag.



Ausgestaltet als ein so genanntes Artikelgesetz hat uns das „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ nicht nur das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschert, das in seinem Artikel 1 enthalten ist. Im Artikel 3 finden sich, eher versteckt, Änderungen anderer gesetzlicher Vorschriften. Eine davon betrifft § 75 BetrVG, der die Grundsätze der Gleichbehandlung der Betriebsangehörigen durch den Arbeitgeber sowie die betriebliche Interessenvertretung beinhaltet. Sein Absatz 1 hat seit dem 18.08.2006 einen neuen Wortlaut. Aufgehoben wurden mit Wirkung zum 18.08.2006 § 611a

(Geschlechtsbezogene Benachteiligung), § 611b (Arbeitsplatzausschreibung) und § 612 Abs. 3 (Vergütung) des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB). Außer Kraft getreten ist zugleich das Beschäftigten-schutzgesetz, das bis dato den Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästi-

gung am Arbeitsplatz zum Gegenstand hatte. Denn alle diese Vorschriften sollen vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz mit umfasst sein.

Wichtige Regelungen

Schaut man sich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz genauer an, dann stößt der Betrachter unweigerlich auf einige Regelungen, die Auswirkungen auf die Betriebsratsarbeit beinhalten:

> § 12 Abs. 1 AGG verpflichtet den Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines der in § 1 AGG genannten Gründe zu treffen, wobei der Schutz auch vorbeugende Maßnahmen umfasst.

Neuer Wortlaut des § 75 Abs. 1 BetrVG

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.



Foto: PixelQuelle.de

- > Gemäß § 12 Abs. 2 Satz 2 AGG wird die vorgenannte Pflicht als erfüllt betrachtet, wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult hat.
- > Verstößt ein Beschäftigter gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung (z.B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung) zu ergreifen (vgl. § 12 Abs. 3 AGG).
- > Die Beschäftigten haben gemäß § 13 Abs. 1 AGG das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Be-

schäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten aus einem in § 1 genannten Grund benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis dem Beschwerdeführer mitzuteilen. Abs. 2 der Vorschrift betont dabei, dass die Rechte der Arbeitnehmervertretungen unberührt bleiben.

- > § 17 Abs. 1 AGG weist dem Betriebsrat eine besondere soziale Verantwortung zu: Er und vor allem der Arbeitgeber sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der in § 1 AGG genannten Ziele mitzuwirken.
- > Der Betriebsrat kann laut § 17 Abs. 2 AGG bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen die §§ 6 bis 18 AGG unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen, wobei § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 BetrVG entsprechend anzuwenden ist.

Schulung des Betriebsrats

Will der Betriebsrat sich den aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ergebenden Handlungs- sowie Gestaltungsoptionen annehmen und den ihm durch dieses Gesetz auferlegten Pflichten nachkommen, dann benötigt er das hierzu erforderliche Wissen. Aneignen kann er sich dieses sicherlich durch das Studium entsprechender Literatur. Da vieles erst noch zu Papier gebracht werden muss, ist der Besuch von speziellen Seminaren zunächst der beste Weg, das für die Betriebsratsarbeit erforderliche Wissen zu erlangen. Dass die Teilnahme an Seminaren zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG ist, dürfte außer Frage stehen. Schließlich geht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in seinem § 12 Abs. 2 selbst davon aus, dass es der Schulung der Beschäftigten bedarf. Wegen der Bedeutung, die dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz allgemein zugesprochen wird, spricht alles dafür, die Schulungsveranstaltungen als „Grundlagenseminare“ anzusehen. Kein Betriebsrat wird seine Arbeit in Zu-

kunft ohne die Kenntnis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes berichten können. Gleichfalls werden Seminare zum allgemeinen Arbeitsrecht sowie zu den Grundzügen des Betriebsverfassungsrechts dieses Gesetz nicht ausklammern können. Mithin bedarf es für eine Schulungsteilnahme nicht eines konkreten betriebsbezogenen Anlasses. Sollte der Arbeitgeber eine diesbezüglich Darlegung verlangen, wird der Betriebsrat gegebenenfalls nicht umhin kommen, eine gerichtliche Klärung herbeizuführen.

Überwachungspflichten des Betriebsrats

Laut § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden. Dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Regelungen enthält, die dem Kreis der Arbeitnehmerschutzrechte zuzuordnen sind, dürfte kaum zu bestreiten sein. Insofern kann der Betriebsrat eine ungenügende Beachtung dieser Vorschriften gegenüber dem Arbeitgeber anmahnen und auf eine entsprechende Abhilfe hinwirken.

Mitwirkung des Betriebsrats

§ 17 Abs. 1 AGG enthält die Aufforderung an den Betriebsrat, im Rahmen seiner Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 AGG genannten Ziels – „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“ – mitzuwirken. Hierbei handelt es sich um einen Aufruf, nicht um eine gesetzliche Verpflichtung. Auch begründet diese Norm kein eigenständiges Beteiligungsrecht des Betriebsrats. Wie und auf welche Weise der Aufforderung gefolgt werden soll, darüber schweigt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Infolgedessen ist das Betriebsverfassungsgesetz heranzuziehen, in dem sowohl die Aufgaben (z.B. Überwachung gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) als auch die Beteiligungsrechte

Der Besuch von
Seminaren ist der beste
Weg, das für die Betriebs-
ratsarbeit erforderliche
Wissen zu erlangen.

des Betriebsrats niedergelegt sind. Mitbestimmung ist die höchste Form der Beteiligung. Nimmt man es mit der Mitwirkung des Betriebsrats wirklich ernst, findet § 87 Abs. 1 BetrVG Anwendung. Insbesondere seine Nr. 1 (Fragen der Ordnung sowie des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb) kommt im Zusammenhang mit der Ergreifung von Maßnahmen, die dem Ziel des § 1 AGG dienen, in Betracht. Von besonderer Bedeutung ist dabei, dass § 87 Abs. 1 Nr.

1 BetrVG dem Betriebsrat ein Initiativrecht einräumt. Daher kann er den Arbeitgeber zu Gesprächen über den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung auffordern – ganz zu Schweigen von der Möglichkeit der Anrufung der Einigungsstelle. Ein weiteres Mitbestimmungsrecht ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Verbindung mit §§ 3 bis 5 ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz). Diskriminierungen am Arbeitsplatz können dazu führen, dass die davon Betroffenen erkranken. Mithin wird man alle Maßnahmen, die dazu dienen, dies zu verhindern, dem Arbeitsschutz zurechnen müssen. Insoweit kann sich der Betriebsrat sowohl bei der Gefährdungsbeurteilung (vgl. § 5 ArbSchG) als auch bei der Ergreifung geeigneter Maßnahmen (vgl. §§ 3, 4 ArbSchG) wirksam einbringen. Losgelöst davon besteht die Möglichkeit der Regelung von Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb im Rahmen des § 88 Nr. 4 BetrVG, wobei sich die Frage stellt, warum es diesbezüglich bei einer „freiwilligen“ Betriebsvereinbarung verbleiben soll. Insoweit bleibt uns der Gesetzgeber einer Antwort schuldig, die wohl die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung geben muss.

Dass der Betriebsrat seinen Pflichten nach §§ 99 BetrVG genügen muss, sollte der Arbeitgeber zur Unterbindung von Benachteiligungen personelle Einzelmaßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung ergreifen wollen (vgl. § 12 Abs. 3 AGG), versteht sich von selbst.

Grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers

Kommt der Arbeitgeber seinen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auferlegten Pflichten (vgl. § 12 AGG) nicht nach, dann kann der Betriebsrat dies zum Anlass nehmen, diesen mit Hilfe des Arbeitsgerichts zu sanktionieren (vgl. § 17 Abs. 2 AGG, der auf § 23 Abs. 3 BetrVG verweist). Befolgt der Arbeitgeber beispielsweise eine gerichtlich auferlegte Handlung nicht, kann er hierzu durch Zwangsgeld in Höhe von bis zu 10.000 € angehalten werden. Vergleichbares gilt, wenn er nicht der gerichtlich auferlegten Verpflichtung folgt, eine bestimmte Handlung zu unterlassen.

Nicht erfasst werden von der Sanktionsmöglichkeit Ansprüche benachteiligter Personen (vgl. § 17 Abs. 2 Satz 2 AGG). Diese müssen von den Benachteiligten selbst im Klageweg verfolgt werden, wobei sie sich der Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände bedienen können (vgl. § 23 AGG). Diese sollen im Rahmen der neuen Vorschrift des § 11 Abs. 1 Satz 6 ArbGG befugt sein, vor dem Arbeitsgericht als Prozessvertreter aufzutreten, wengleich § 23 Abs. 2 AGG ihnen lediglich die Befugnis eines Beistandes zuspricht. Diesen Widerspruch zu beseitigen, ist Aufgabe des Gesetzgebers.

Prüfung von Beschwerden

Dem Beschwerderecht betroffener Arbeitnehmer (vgl. § 13 Abs. 1 AGG) steht die Verpflichtung ihres Adressaten gegenüber, diese zu prüfen und ihr bei Bedarf abzuwehren. Darüber hinaus ist die sich beschwerende Person zu informieren, was sinnvoller Weise schriftlich erfolgen sollte. Da § 13 Abs. 2 AGG die Rechte des Betriebsrats unberührt lässt, finden die §§ 85, 86 BetrVG Anwendung mit folgenden Konsequenzen:

- > Beschäftigte können sich wegen einer Benachteiligung nach § 1 AGG auch beim Betriebsrat beschweren.
- > Der Betriebsrat ist verpflichtet, eine solche Beschwerde entgegenzunehmen, ihr nachzugehen und bei Bedarf beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

> Besteht zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Streit über die Berechtigung der Beschwerde, dann kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen.

> Arbeitgeber und Betriebsrat können die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens mittels freiwilliger Betriebsvereinbarung regeln.

Schulung der Beschäftigten

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass es der Schulung der Beschäftigten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bedarf. Zwar hat er den § 12 Abs. 2 AGG lediglich als Sollvorschrift ausgestaltet. Jedoch wird dem Arbeitgeber nichts anderes übrig bleiben, als der Aufforderung zu folgen, will er das in Satz 2 der Vorschrift enthaltene Privileg nutzen. Denn wer seine Beschäftigten schult, hat erforderliches zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes getan. Er kann insoweit Schadensersatzklagen wegen der Verletzung ihm obliegender Organisationspflichten gelassen entgegensehen.

Will der Arbeitgeber von dem Angebot des Gesetzgebers Gebrauch machen und seine Beschäftigten schulen, so hat er dabei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 98 BetrVG zu beachten. Denn bei den Schulungen handelt es sich um sonstige betriebliche Bildungsmaßnahmen, die in dem gleichen Maß der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen wie solche der betrieblichen Berufsbildung.

Resümee

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beinhaltet viel Arbeit. Denn es gilt, die gesetzlichen Vorgaben mit Leben zu füllen. Damit verbunden ist die Chance, einen Beitrag zu einer menschengerechteren Gestaltung der Arbeit zu leisten. Die Verbesserung des Betriebsklimas, geprägt von Toleranz und gesundem Miteinander, ist dabei ein wichtiger zentraler Aspekt. Denn wo der Diskriminierung kein Nährboden bereitet wird, arbeitet es sich besser und zudem viel gesünder. ■ (MW)

Wortlaut des AGG

Der vollständige Wortlaut des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist im Internet zu finden unter: www.bgblportal.de/BGBL/bgbl1f/bgbl106s1897.pdf

