

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Betriebsratsarbeit

Betriebsrat und AGG

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006 wurden insgesamt vier Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt. Das AGG beeinflusst das Arbeitsleben stark, da es sowohl dem Arbeitgeber und den Beschäftigten als auch dem Betriebsrat Pflichten auferlegt.



Frau Maria Lück

Rechtsanwältin und Fachbuchautorin

Stand: 30.5.2017

Lesezeit: 02:45 min



Gemäß § 6 **AGG** sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen Heimarbeiter sowie Bewerber, aber auch Personen, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist, vom Schutz des **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** mitumfasst.

Die geschützten Personen dürfen nicht wegen ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Behinderung, ihrer Religion und Weltanschauung oder wegen ihrer sexuellen Identität benachteiligt werden. Dies gilt sowohl für unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen und Belästigungen allgemeiner Art und sexueller Belästigung (§ 3 AGG).

Ausnahmen des Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Eine Differenzierung aufgrund von beruflichen Anforderungen ist gerechtfertigt durch die Art der Tätigkeit bzw. wesentliche berufliche Anforderungen. Gleichzeitig muss der Zweck rechtmäßig und die Anforderungen angemessen sein. So scheiden z. B. weibliche Bewerberinnen aus, wenn ein männliches Model gesucht wird. Ebenso können sehbehinderte Bewerber abgelehnt werden, wenn ein Kraftfahrer gesucht wird.

Gleiches gilt hinsichtlich des Alters gem. § 10 AGG. Eine Differenzierung bezüglich des Alters ist dann zulässig, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Hier kommen z. B. Leistungen aus einem Sozialplan, Mindestanforderungen an das Alter bei Eintritt in die Beschäftigung, Berufserfahrung und Dienstalster sowie die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Renteneintrittsalters in Frage.

Bei Religionsgemeinschaften ist eine Differenzierung wegen der Religion oder Weltanschauung zulässig (§ 9 AGG).

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber darf nicht diskriminieren (§§ 7, 16 AGG). So ist z. B. eine diskriminierende Arbeitsplatzausschreibung oder diskriminierende Fragen im Vorstellungsgespräch sind unzulässig. Hinsichtlich des Alters oder der Berufserfahrung bei Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis dürfen keine Unterschiede gemacht werden, soweit sie nicht gem. § 8 AGG wegen der beruflichen Anforderungen gerechtfertigt sind.

Der Arbeitgeber muss seine Arbeitnehmer vor Benachteiligung durch andere zu schützen (§ 12 AGG). Er hat z. B. vorbeugende Maßnahmen gegen Benachteiligungen zu treffen und auf die Unzulässigkeit von solchen Benachteiligungen hinzuweisen (§ 12 AGG). Er muss eine Beschwerdestelle im Betrieb zur Verfügung stellen und diese sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bekanntmachen. Beschäftigte, die andere Arbeitnehmer benachteiligen, kann er zum Schutz anderer Beschäftigter abmahnen, umsetzen, versetzen oder auch kündigen.

Selbst vor Benachteiligungen durch Dritte muss er seine Beschäftigten schützen (§ 12 Abs. 4 AGG). Dies kann so weit gehen, dass er z. B. einen Kunden des Ladens zu verweisen hat.

Aufgaben des Betriebsrats nach dem AGG

Der Betriebsrat hat die Pflicht, die Einhaltung des AGG zu überwachen. Dies ergibt sich wie bei allen zum Schutz der Arbeitnehmer erlassenen Gesetze aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und aus § 17 Abs. 1 AGG, wonach der Betriebsrat aufgrund seiner sozialen Verantwortung an der Verwirklichung der Ziele des AGG mitzuwirken hat, z. B. durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Antidiskriminierung gem. § 88 Nr. 4 BetrVG. Die Vorschrift des § 75 Abs. 1 BetrVG, in der sich viele Parallelen zum AGG finden, legt die Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen fest. Bei Pflichtverletzungen durch den Arbeitgeber kommen Verfahren gem. § 17 Abs. 2 AGG sowie § 23 Abs. 3 BetrVG wegen groben Verstoßes gegen das AGG bzw. das Betriebsverfassungsgesetz in Betracht.

Der **Betriebsrat** ist in der Mitbestimmung bei den Personalfragebögen gem. § 94 BetrVG und den Auswahlrichtlinien gem. § 95 BetrVG. In beiden Bereichen kann er durch seine erzwingbare Mitbestimmung die Einhaltung des AGG erreichen. Des Weiteren kann der Betriebsrat gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Zustimmung zu einer Einstellung verweigern, wenn die Stellenausschreibung gegen das AGG verstoßen hat.

Bei groben Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot gem. § 75 BetrVG – und damit auch gegen das AGG – kann der Betriebsrat die Entlassung oder Versetzung des betriebsstörenden Arbeitnehmers (§ 104 BetrVG) verlangen.

Rechte der benachteiligten Arbeitnehmer

Benachteiligte Arbeitnehmer haben ein Beschwerderecht gemäß § 13 AGG. Daneben haben sie gegenüber dem Arbeitgeber ein Leistungsverweigerungsrecht und einen Unterlassungsanspruch. Werden die Arbeitnehmer vom Arbeitgeber oder anderen Mitarbeitern benachteiligt, so können sie einen Anspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld geltend machen. Ein Anspruch auf Einstellung ist jedoch nicht gegeben.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de