

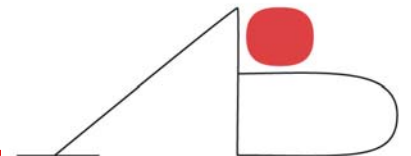
Aktuelles zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

AGG und Diskriminierungsschutz

26.-28. September 2007 in Kassel (Auszug)

Referent:

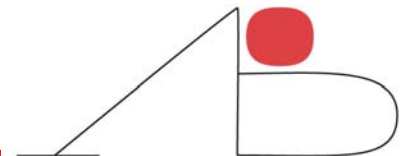
Dr. Eberhard Kiesche (AoB Bremen)



Das AGG und der Betriebsrat

Inhalte

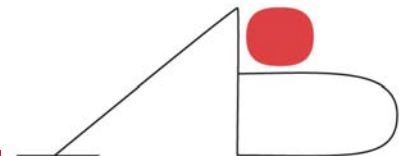
1. **AGG: Vertiefende Übersicht**
2. **AGG, AG und BR: Handlungsfelder
Personalmanagement**
3. **Betriebsvereinbarungen (AGG, Sexuelle
Belästigung, Partnerschaftliches Verhalten)**
4. **Sammlung betriebsbezogener Fragen und
strategischer Antworten**



Ziel des AGG

AGG § 1

Ziel des Gesetzes ist, 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.



Aktuelle Urteile AGG Arbeitsgericht Frankfurt a. M.

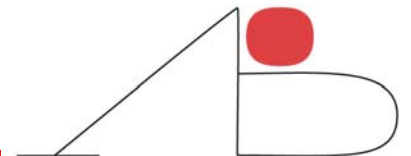
vom 14.03.2007 – 6 CA 7405/06

3 Piloten der Lufthansa hatten dagegen geklagt, dass sie aufgrund einer tariflichen Altersbefristungsregelung schon mit 60 ausscheiden sollten. Sie wollten zumindest bis zum Alter von 65 Jahren fliegen können. Benachteiligung wegen Alter?

Das Urteil war eindeutig: Die Altersgrenze verstößt nicht gegen das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**. Die Befristung ist auch durch einen Sachgrund gerechtfertigt (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG). Altersbeschränkung sei objektiv und angemessen.

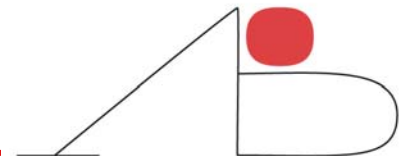
ebenso: BVerfG vom 26.01.2007m- [2 BvR 2408/06](#)

ebenso OVG Lüneburg, 13.09.2006 – [12 ME 275/06](#)



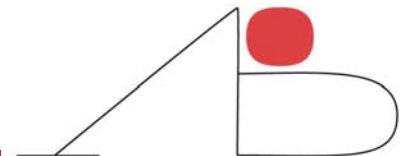
Urteil ArbG Osnabrück: Alter

- Ein Arbeitgeber musste eine Massentlassung durchführen. Er und Betriebsrat vereinbarten: Interessenausgleich mit Namensliste der zu kündigenden Mitarbeiter
- Die Sozialauswahl führte er nach Altersgruppen durch. Innerhalb der einzelnen Altersgruppen (unter 25- Jährige, 25- bis 35-Jährige usw.) kündigte er im Verhältnis gleich vielen Arbeitnehmern.
- Ziel AG: ausgewogene Altersstruktur und keine Überalterung
- betroffene ältere Arbeitnehmer sahen darin Diskriminierung wegen ihres Alters (AGG).
- LAG Hannover vom 13.07.2007 (PM) hat Entscheidung aufgehoben



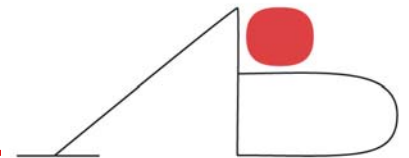
Benachteiligung wegen des Geschlechts: Aktuelle Urteile

- **Urteil Arbeitsgericht Stuttgart vom 26.04.2007 –
15 CA 11133/06**
 - **Entschädigung von 1500 €**
 - **Mann hat sich auf die Stelle einer Reinigungskraft beworben**
 - **Absage: Wahl sei auf Mitbewerberin gefallen**
 - **Keine Unterlagen zur Ausschreibung und Auswahlkriterien**
 - **Annahme: Benachteiligung aus Gründen des Geschlechtes**



Benachteiligung wegen der Religion: Aktuelle Urteile

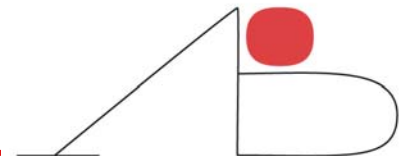
- Urteil VG Düsseldorf vom 05.06.2007 – **2 K 6225/06**
 - Bewerberin für Schuldienst nicht berücksichtigt
 - wegen Tragen eines Kopftuches
 - Benachteiligung, wenn sie dann vorliegt
 - Berechtigt nach § 8 AGG gerechtfertigt
 - Neutralitätsgebot diene Schulfrieden
 - wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung



Organisationspflichten AG

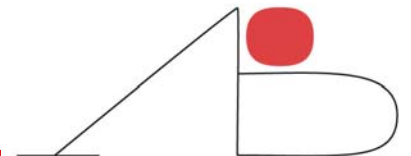
Übersicht

- **Verbot der Benachteiligung (§ 7)**
- **Neutrale Stellenausschreibung (§ 11)**
- **Vorbeugende Maßnahmen § 12 Abs. 1
(insbesondere Schulungsveranstaltungen)**
- **Aushang des Gesetzes**
- **Aufklärung und Information (mündlich/schriftlich,
Betriebsversammlung, im Rahmen von Aus- und
Weiterbildung)**



Organisationspflichten

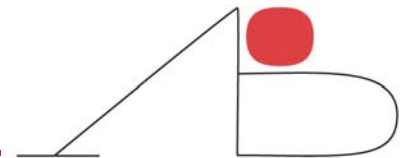
- **Information über Beschwerdestelle**
- **Personelle Maßnahmen bei Benachteiligung durch Kollegen**
- **Pflicht zum Schutz bei Benachteiligungen durch Dritte**
- **Maßregelungsverbot**



Pflichten Fragerecht des AG

Einstellung und Fragerecht

- Frage nach Benachteiligungsmerkmalen kann zur Beweislastumkehr im Sinne des § 22 AGG führen
- ggf. Überarbeitung Personalfragebögen (z. B. nicht mehr nach Lebensalter fragen)
- Vorstellungsgespräche: ggf. auf Unternehmensseite zu zweit führen und wesentliche Ergebnisse dokumentieren
- keine Aufforderung zur Übersendung von Bewerbungsunterlagen mit Lichtbild, Vorname und Altersangabe (strittig)
- BR: Personalfragebogen ist mitbestimmungspflichtig (Inhalt)
- § 75 BetrVG Grundsätze beachten
- BR: hat sich am AGG zu orientieren und daran seine Entscheidung

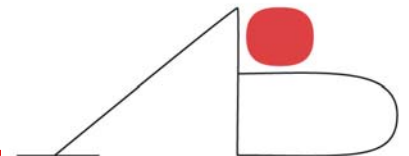


Pflichten

Personalfragebogen

- Schwangerschaft: grundsätzlich unzulässig (EuGH, BAG vom 06.02.2003 – [2 AZR 621/01](#))
- Frage nach dem Alter: überwiegende Meinung unzulässig bzw. im Regelfall ausgeschlossen
- Schwerbehinderung/Gleichstellung/ körperliche Beeinträchtigungen: unzulässig nach § 7 Abs. 1 AGG; bislang andere Auffassung des BAG vor AGG und [§ 81 SGB IX](#); kontroverse Einschätzung
- Gesundheitliche Eignung für Arbeitsplatz: ja, möglich
- Gewerkschaftszugehörigkeit: unzulässig nach [§ 9 Abs. 3 Grundgesetz](#)

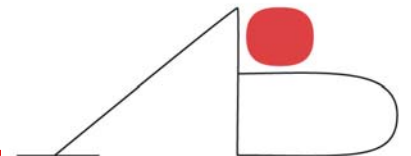
➤ BR: Mitbestimmung nach [§ 94 Abs. 1 BetrVG](#)



Pflichten Personalfragebogen

➤ Grundsätzlich

- konkreter Bezug zur ausgeübten Tätigkeit
- Fragen nach Diskriminierungsmerkmalen unzulässig, es sei denn Rechtfertigung
- zusätzliche weit reichende Beschränkungen durch das AGG

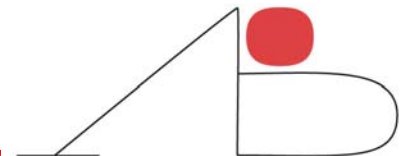


Organisationspflichten

Mitbestimmung des Betriebsrates

Schulungen zum AGG

- Schulungen keine Berufsbildung
- aber sonstige Bildungsmaßnahmen nach § 98 Abs. 6 BetrVG
- vom AG allein für die ArbN des Betriebes durchgeführt
- dann Mitbestimmung bei
 - Durchführung der Maßnahme
 - Bestellung und Abberufung Referenten
 - Teilnehmerauswahl
- Auswirkungen: Führungskräfte oder andere Arbeitnehmer?
- BR kann Schulungen nicht einseitig erzwingen
- Absage Schulungen, dann kein Nachweis für AG



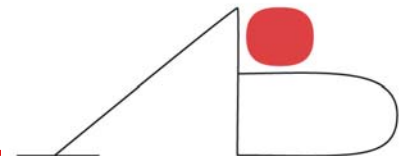
Organisationspflichten

Sanktionen

Maßnahmen gegenüber Beschäftigten

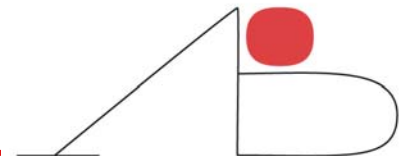
Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot, hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung zu treffen (§ 12 Abs. 3 AGG), abhängig von der Schwere des Verstoßes.

- Ermahnung und Abmahnung (BR: § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)
- Umsetzung und Versetzung (BR: §§ 99ff BetrVG)
- Kündigung (gravierende Fälle; BR: § 102 BetrVG)



Organisationspflichten BR-Schulungen

- Betriebsratsschulungen
 - Diskriminierungsschutz allgemeine Aufgabe des Betriebsrates nach § 80 BetrVG
 - Grundkenntnisse des Arbeitsrechts
 - Betriebsrat hat gem. § 75 Abs. 1 BetrVG zu überwachen, dass es im Betrieb keine Ungleichbehandlungen gibt
 - stets erforderlich nach § 37 Abs. 6 BetrVG
 - Dauer nach Erforderlichkeit
 - 2-3 Tage Schulung wird als ausreichend angesehen
 - Kostentragung nach § 40 Abs. 1 BetrVG

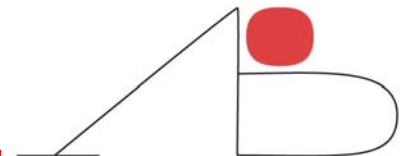


Rechte der Arbeitnehmer: Beschwerdestelle, Beschwerderecht

§ 13 Beschwerderecht AGG

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

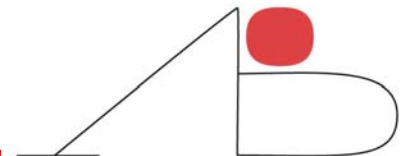
(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.



Rechte der Arbeitnehmer

Beschwerderecht nach § 84 BetrVG

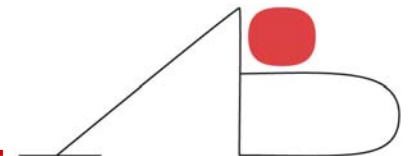
- (1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.
- (2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen.
- (3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.



Handlungsmöglichkeiten BR Mitwirkung Prävention

§ 17 Abs. 1 AGG – Prävention

Auch die Vertretungen der Beschäftigten sind aufgerufen, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

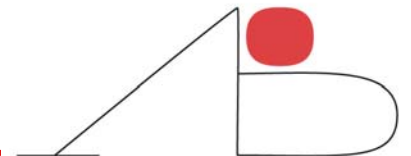


Handlungsmöglichkeiten BR Überwachungsrecht BetrVG

§ 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

- 1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;**

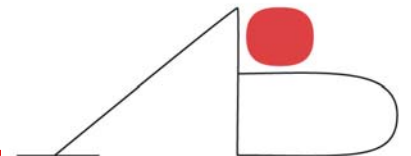


Handlungsmöglichkeiten BR

Gleichbehandlung BetrVG

§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

(1) 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.

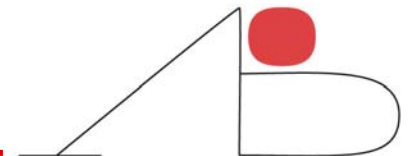


Handlungsmöglichkeiten BR Klagerecht

§ 17 Abs. 2 AGG – Klagerecht des Betriebsrats bzw. der Gewerkschaften

Verstößt ein Arbeitgeber in einem betriebsratsfähigen Betrieb **grob** gegen Vorschriften des Allgemeinen Teils des AGG, können Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen (Ordnungsgeld, Zwangsgeld).

Es handelt sich um ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren!

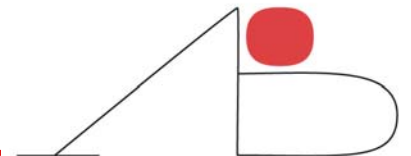


Handlungsmöglichkeiten BR

Klagerecht

§ 17 Abs. 2 AGG – Klagerecht des Betriebsrats bzw. der Gewerkschaften i. V. m. § 23 Abs. 3 BetrVG

- es muss nur ein Arbeitnehmer betroffen sein, eine einzelne Maßnahme
- Verstoß gegen das AGG in grober Weise: objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend
- Benachteiligung führt zu einer Störung der guten Ordnung des Betriebs

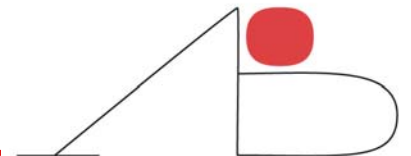


Handlungsmöglichkeiten BR

Klagerecht

§ 17 Abs. 2 AGG – Klagerecht des Betriebsrats bzw. der Gewerkschaften i. V. m. § 23 Abs. 3 BetrVG

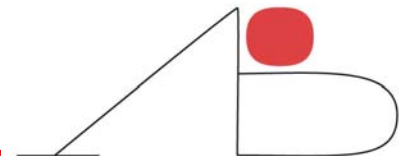
- es gelten die Grundsätze zu § 23 Abs. 3 BetrVG entsprechend
- ein Verschulden des AG ist unerheblich
- BR: beantragen, Praktiken bei der Stellenausschreibung zu unterlassen
- BR: Durchsetzung disziplinarischer Maßnahmen gegen Vorgesetzte
- Arbeitnehmer ist kein Beteiligter
- keine Beweiserleichterung nach § 22 AGG für den BR
- nicht geeignet, unmittelbare Ansprüche des Benachteiligten durchzusetzen



Handlungsmöglichkeiten BR Beschwerdestelle

Gericht: Arbeitsgericht Frankfurt vom 23.10.2006 (21 BV 690/06)

- **Soll eine Beschwerdestelle nach § 13 Abs. 1 AGG eingerichtet werden, unterliegt ihre Zusammensetzung und Ausgestaltung der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Besteht zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat darüber kein Einvernehmen, so ist ein Antrag des Betriebsrats auf Einsetzung einer Einigungsstelle zulässig und begründet. Die Einigungsstelle ist nach § 98 Abs. 1 Satz 1 ArbGG zu errichten.**
- **andere Auffassung: Arbeitsgericht Hamburg vom 20.02.2007 – 9 BV 3/07, BB 2007, s. 779**

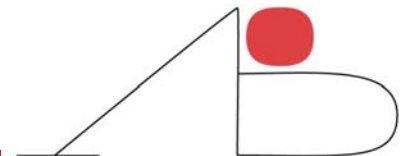


Handlungsmöglichkeiten BR Beschwerdestelle

LAG Hamburg vom 17.04.2007 (**3 TaBV 6/07**, DB 2007, 1417ff)

➤ Unterscheidung:

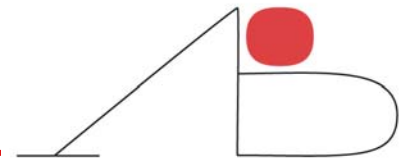
- Errichtung: nein, Vollzug des Gesetzes
- Besetzung der Beschwerdestelle: die Mitbestimmung des BR ist nicht offensichtlich ausgeschlossen
- Ausgestaltung Beschwerderecht und Verfahren: Mitbestimmung nicht ausgeschlossen, weil der Bereich der betrieblichen Ordnung betroffen sein kann, Richtlinien erlassen werden



Handlungsmöglichkeiten BR

BR als geborene Beschwerdestelle

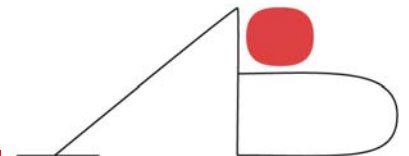
- **kollektivrechtliches Beschwerdeverfahren über §§ 84, 85 BetrVG**
 - **Beschwerde beim Betriebsrat**
 - **Recht bleibt nach § 13 Abs. 2 AGG unberührt**
 - **alternativ oder kumulativ**
 - **AG muss BR nach § 85 Abs. 3 BetrVG unterrichten**
 - **Beschwerden nach dem AGG gehören zu den Gegenständen des § 85 BetrVG**



Handlungsmöglichkeiten BR

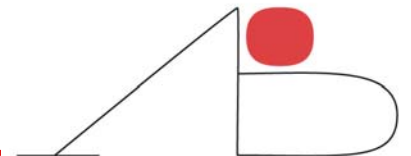
BR als geborene Beschwerdestelle

- **Beschwerdeverfahren über §§ 84, 85 BetrVG**
- **Einigungsstelle nach § 85 möglich**
 - **stellt fest, ob die Beschwerde berechtigt ist; nicht, welche Maßnahmen zu treffen sind**
 - **berechtigt, dann Abhilfeanspruch nach § 12 AGG und § 84 BetrVG**
 - **geht nicht für Geschädigte, die nicht Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG sind**
 - **generell zum Beschwerdeverfahren ist eine Betriebsvereinbarung möglich und der BR hat ein Initiativrecht**



BR-Handlungsfelder Überwachung

- **Überwachungspflicht**
 - § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
 - auch auf das AGG anzuwenden
 - Rechtsvorschriften, die sich zugunsten der im betrieb tätigen Arbeitnehmer auswirken
 - Auch das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) bzw. Länderdatenschutzgesetze



AGG

Internet - Adressen:

www.personal-magazin.de

www.betriebsverfassungsgesetz.com

www.stern.de

www.rechtliches.de

www.gesetze-im-internet.de

bundesrecht.juris.de

Beiträge zum AGG

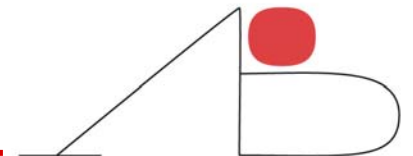
BR: Diskussion zum AGG

Diskriminierungs-Klage-Piloten

Aktuelle Gesetzessammlung

Gesetzessammlung

Nahezu das gesamte aktuelle
Bundesrecht kostenlos im Internet



Diskriminierungsschutz hört nie auf!

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!

Dr. Eberhard Kiesche (Dipl. Sozialwirt)

AoB Bremen - Arbeitnehmerorientierte Beratung
Verdunstraße 18
28211 Bremen

Telefon: 0421/444960

Mobil: 0170 9370569

Mail: eberhard.kiesche@t-online.de

Internet: www.aob-bremen.de

