



Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Team „*Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen*“ der Kanzlei schneider : schwegler freut sich, Ihnen eine neue Ausgabe unseres Newsletters zu überreichen.

Aus aktuellem Anlass wird sich dieser Newsletter nicht wie gewohnt mit interessanten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts befassen, sondern einen kurzen Überblick über das zum 18. August 2006 inkraftgetretene **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** geben, das bereits bei unserer Beratung von Betriebsräten, Personalräten und Beschäftigten eine große Rolle spielt.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der weiteren Lektüre!

Die folgenden Punkte haben wir für Sie zusammengestellt:

- 1. Einführung in das AGG**
- 2. Klagerecht des Betriebsrats und der Gewerkschaft**
- 3. Wo kann/sollte sofort gehandelt werden?**
- 4. „Check- Up“ von Betriebsvereinbarungen unter Berücksichtigung der Vorschriften des AGG**
- 5. Betriebliche Vereinbarungen zur Antidiskriminierung**
- 6. Schlusswort**
- 7. Kanzleiveranstaltungen**



## 1. Einführung in das AGG

2005 wurde von der rot-grünen Bundesregierung das so genannte Antidiskriminierungsgesetz in den Deutschen Bundestag eingebracht. Damit sollten

- die EU-Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG),
- die EU-Rahmenrichtlinie gegen Diskriminierung in der Beschäftigung (RL 2000/78/EG),
- die Änderung der EU-Richtlinie gegen Geschlechterdiskriminierung (RL 2002/73/EG) und
- die EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung wegen des Geschlechts außerhalb der Arbeitswelt (RL 2004/113/EG)

in deutsches Recht umgesetzt werden. Das Gesetz hat schnell zu erheblichen Diskussionen geführt. Deswegen und aufgrund der vorgezogenen Bundestagswahl ist es dann nicht mehr verabschiedet worden. Da das EU-Recht jedoch eine Umsetzung in nationales Recht verlangt, bleibt Deutschland zu gesetzgeberischem Handeln verpflichtet. Die neue schwarz-rote Mehrheit im Bundestag hat daher nun das so genannte **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** verabschiedet, das in einigen Punkten von dem ursprünglichen Vorschlag abweicht. Die wesentlichen Regelungen des AGG werden im Folgenden dargestellt und ihre praktischen Auswirkungen erläutert.

Nach § 1 des AGG ist die Benachteiligung von Beschäftigten aus Gründen

- der **Rasse** oder wegen
- der **ethnischen Herkunft**,
- des **Geschlechts**,
- der **Religion** oder
- Weltanschauung**,
- einer **Behinderung**,
- des **Alters** oder
- der **sexuellen Identität**,

insbesondere bei Einstellungen und Auswahlrichtlinien, Arbeitsbedingungen und Zugang zur Berufsbildung (§ 2 AGG) zu verhindern oder zu beseitigen.

Es geht nicht nur darum, die Folgen einer Benachteiligung rückgängig zu machen bzw. auszugleichen, sondern bereits **präventiv** tätig zu werden. So ist auch Sinn und Zweck des AGG nicht allein die Folgenbeseitigung, sondern vor allem die Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse hin zu einem Miteinander, das von Toleranz, gegenseitigem Respekt und Chancengleichheit geprägt ist.



Es geht darum, einem Klima von Zurücksetzung, Aggression und Gewalt bereits im Ansatz zu begegnen.

Gem. § 2 AGG ist eine Benachteiligung unzulässig in den Bereichen Arbeitsleben, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen einschließlich des Wohnraums.

In § 2 Abs. 4 AGG ist festgelegt, dass bei **Kündigungen** ausschließlich der allgemeine und besondere Kündigungsschutz Anwendung findet. Bei dieser Regelung handelt es sich um einen offensichtlichen Verstoß gegen die Vorgaben aus den EG-Richtlinien. Die Gerichte werden diese Vorschrift daher nicht anwenden können, weil das EG-Recht vorgeht. Demzufolge unterliegen auch Kündigungen dem Diskriminierungsschutz aus dem AGG, so dass auch dort bei Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals eine Überprüfung anhand der Diskriminierungsverbote erfolgen muss.

Dies gilt insbesondere, weil bisher Kündigungen von den Diskriminierungsverboten in § 611 a BGB (wegen des Geschlechts) und § 81 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX (wegen Schwerbehinderung) ausdrücklich mit umfasst wurden und es verboten ist, bestehende Regelungen bei der Umsetzung der EG-Richtlinien zu verschlechtern.

Nach § 6 AGG werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zur Berufsausbildung Beschäftigte, arbeitnehmerähnliche Personen, in Heimarbeit Beschäftigte sowie Bewerberinnen und Bewerber vor Benachteiligungen im Sinne des Gesetzes geschützt.

Zudem wird der Schutzbereich beim Zugang zur Erwerbstätigkeit und beim beruflichen Aufstieg auch auf Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen sowie auf Vorstände und auf Selbständige erstreckt.

## **2. Klagerecht des Betriebsrats und der Gewerkschaft**

Das AGG enthält neben dem Klagerecht des einzelnen Arbeitnehmers wegen Benachteiligung eine wichtige Regelung in **§ 17 AGG**:

Danach können nunmehr auch der **Betriebsrat** und die im Betrieb vertretene **Gewerkschaft** gegenüber dem **Arbeitgeber** ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht einleiten und die **Unterlassung** des diskriminierenden Verhaltens sowie für jeden Fall einer zukünftigen Zuwiderhandlung die Festsetzung eines Ordnungsgeldes in Höhe von bis zu 10.000,- € beantragen.



Betriebsräte/Gewerkschaften haben damit eine wirksame Verteidigungsmöglichkeit gegen die Diskriminierung von Arbeitnehmern. Bislang war umstritten, ob nur die betroffenen Arbeitnehmer individualrechtlich gegen den Arbeitgeber vorgehen konnten, was bereits deswegen schwierig war, weil sexuelle und andere Belästigungen erst einmal bewiesen werden mussten.

In dem vom Betriebsrat angestrebten Beschlussverfahren können die Opfer jedoch dank dieser gesetzlichen Klarstellung als Zeugen gehört werden.

Ein weiterer Vorteil ist, dass auch im Rahmen dieses Beschlussverfahrens der **Amtsermittlungsgrundsatz** gilt und die **Kostenübernahme durch den Arbeitgeber** erfolgt.

Voraussetzung für das Antragsrecht eines Betriebsrats ist gem. § 17 Abs. 2 AGG, dass es sich um einen **groben Verstoß** (in Anlehnung an § 23 Abs. 3 BetrVG) gegen die Vorschriften des AGG handelt.

Ausgenommen von dem Antragsrecht des Betriebsrats bzw. der Gewerkschaft sind die individuellen Ansprüche des benachteiligten Arbeitnehmers auf Schadensersatz und Entschädigung (vgl. § 17 Abs. 2 S. 2 AGG).

Dem Betriebsrat kommt außerdem bei der Mitgestaltung vor allem der vorbeugenden Maßnahmen eine wesentliche Rolle zu. Gem. § 75 Abs. 1 BetrVG gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrats, darüber zu wachen, dass alle ArbeitnehmerInnen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden und jede unterschiedliche Behandlung, die an ein Merkmal des § 1 AGG anknüpft, unterbleibt.

Die Betriebsräte müssen sich um die Einhaltung des AGG im Betrieb kümmern. Da das AGG ein zugunsten von Arbeitnehmern geltendes Gesetz im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darstellt, hat der Betriebsrat über seine Einhaltung zu wachen. Insoweit gilt nichts anderes als z.B. beim Arbeitsschutz oder bei Tarifverträgen.

Für Personalräte hat der Gesetzgeber einen entsprechenden Rechtsschutz bisher nicht vorgesehen.



### **3. Wo kann/sollte sofort gehandelt werden?**

#### **a. Stellenausschreibungen (Beteiligungsrechte gem. §§ 92, 93 BetrVG)**

Stellenausschreibungen müssen künftig nicht nur geschlechtsneutral, sondern auch hinsichtlich der übrigen Diskriminierungsgründe unverfänglich formuliert sein; Qualitätsanforderungen an die Tätigkeit dürfen jedoch weiterhin genannt werden (z.B. Meisterausbildung, abgeschlossene Prüfung als..., Sprachkenntnisse)

Unzulässig wäre folgende Formulierung: *„Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir einen jungen körperlich uneingeschränkt belastbaren Mitarbeiter.“*

Zulässig ist hingegen: *„Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir einen/ eine qualifizierten/-e Mitarbeiter/- in.“*

Nur auf ein Geschlecht bezogene Stellenanzeigen (z.B. Bürokauffrau, Sekretärin) kommen seit des diesbezüglichen Verbotes der Geschlechterdiskriminierung in § 611b BGB in der Praxis kaum noch vor.

#### **b. Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätze und Assessment Center**

Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätze einschließlich der Durchführung von Assessment Centern unterliegen nach § 94 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats; der Arbeitgeber darf den Personalfragebogen also nicht einfach verwenden. Sie müssen so formuliert werden, dass sie den Anforderungen des AGG gerecht werden.

#### **c. Mitwirkung am Personalplanungsprozess**

Gleichbehandlung sollte auch bislang schon Bestandteil der Personalplanung sein, allerdings beschränkte sich § 92 Abs. 3 BetrVG auf die ausdrückliche Nennung der Gleichbehandlung der Geschlechter. Bei der Beratung von Vorschlägen zur Beschäftigungsförderung und –sicherung nach § 92a BetrVG können nun ausdrücklich Maßnahmen zur Förderung von Teilzeitarbeit, work life balance und zur Berücksichtigung z.B. behinderter oder ausländischer ArbeitnehmerInnen eingebracht werden. Das gleiche gilt für Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG.



#### **d. Schulungen**

§ 12 Abs. 2 AGG sieht vor, dass Schulungen der Beschäftigten durch den Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den im AGG genannten Gründen sind. Arbeitgeber sind damit indirekt verpflichtet, Schulungen durchzuführen. Den Umfang oder die Art und Weise der Schulungen schreibt das AGG nicht vor. Hier können Betriebsräte von ihrer Mitbestimmung bei Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung gem. § 98 BetrVG Gebrauch machen und hierauf einwirken.

#### **4. „Check-Up“ von Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Sozialplänen unter Berücksichtigung der Vorschriften des AGG**

Die im Betrieb bestehenden Vereinbarungen sind insbesondere auf folgende Fragestellungen hin zu überprüfen:

- a. Gibt es Regelungen, die **besondere Leistungen** für bestimmte **Tätigkeiten** vorsehen, mit denen überwiegend Arbeitnehmer eines **Geschlechts/** einer bestimmten Ethnie oder Herkunft **beschäftigt** sind?
- b. Existieren Regelungen, die **bestimmte Leistungen** oder Vor- bzw. Nachteile an ein **bestimmtes Alter** anknüpfen lassen (längere oder kürzere **Arbeitszeit**, mehr oder weniger **Urlaub**, höheres oder niedrigeres **Entgelt**)?  
Wenn ja müssen diese Regelungen durch besondere Umstände (besserer Gesundheitsschutz, Ausgleich für besondere Erschwernis, Berücksichtigung altersentsprechender Einschränkungen der Leistungsfähigkeit, Maßnahmen zur erleichterten Beschäftigung jüngerer Arbeitnehmer **gerechtfertigt** sein (vgl. §§ 8, 9, 10 AGG). Die Leistung muss im Verhältnis zu dem angestrebten Ziel **angemessen** sein und keine überproportionale Bevorzugung oder Benachteiligung darstellen.
- c. Gibt es Regelungen, die an den **Familienstand** anknüpfen und sind in den Fällen eingetragene Lebenspartnerschaften gleichgestellt?
- d. Gibt es Regelungen, in denen **Teilzeitkräfte** (mittelbar Frauen) ohne Rechtfertigung ungleich behandelt werden? Teilzeitbeschäftigt sind – statistisch gesehen – zu 80 % Frauen, so dass mit einer Ungleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten auch eine Ungleichbehandlung von Frauen verbunden ist.



**Insbesondere ist in folgenden Bereichen die jeweilige Vertragsgestaltung im Hinblick auf eine mittelbare bzw. unmittelbare Diskriminierung zu untersuchen:**

**Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen**, einschließlich Arbeitsentgelt

**Beruflicher Aufstieg**, also Beförderungen, Versetzungen, Umsetzungen, Personalentwicklungskonzepte

**Prämien, Zusatzleistungen, Sozialleistungen** und sonstige **Vergünstigungen**

**Weisungen** oder sonstige Anordnungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer

**Aus-, Fort- und Weiterbildung**

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- Auswahlkriterien für betriebsbedingte Kündigungen
- Begründung für eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung
- Sozialplan

**Nachvertragliche Folgen** eines beendeten Beschäftigungsverhältnisses  
**(betriebliche Altersversorgung)**

**Wir bieten Ihnen an, die in Ihrem Betrieb bestehenden und demnächst abzuschließenden Vereinbarungen im Hinblick auf das AGG zu überprüfen und zwingend vorzunehmende Änderungen mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Hierzu ist ein Beschluss zur sachverständigen Beratung gem. § 80 Abs. 3 BetrVG notwendig. Nähere Informationen hierzu geben wir Ihnen gern.**



## **5. Betriebliche Vereinbarungen zur Antidiskriminierung**

Da Arbeitgeber nach § 12 AGG verpflichtet sind, wirksame und vorbeugende Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen zu treffen (nicht zuletzt, um sich gegen Schadensersatzansprüche zu verteidigen), werden sie ein großes Interesse daran haben, mit Betriebs- und Personalräten entsprechende Vereinbarungen zu treffen. Neben konkreten Maßnahmen zur Prävention sind u.a. die Konsequenzen bei Benachteiligungen, die Organisation des Beschwerderechts, wie die Nennung der zuständigen Stellen und die Fristen für Überprüfung und Bescheidung, regelungsbedürftig.

Der Betriebsrat hat schon jetzt die Aufgabe, sowohl die Eingliederung Schwerbehinderter als auch die Beschäftigung Älterer und die Integration ausländischer Arbeitnehmer zu fördern und das Verständnis zwischen den ausländischen und den deutschen ArbeitnehmerInnen zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen. Letzteres ist bereits gesetzlich in § 88 Nr. 4 BetrVG als möglicher Gegenstand einer freiwilligen Betriebsvereinbarung genannt.

Auch die weiteren in § 1 AGG aufgezählten Merkmale können von einer solchen Betriebsvereinbarung erfasst werden.

Außerdem hat der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer, das ein Initiativrecht mit einschließt.

Das beinhaltet auch Regelungen zur Vermeidung von Benachteiligungen und zum Umgang mit diskriminierenden Vorgängen.

**Über die Regelung dieser rein organisatorischen Fragen hinaus ist in einigen Unternehmen ein umfassendes Konzept zur Förderung des Miteinanders verschiedener Arbeitnehmergruppen und Umgang mit Dritten wie z.B. Kunden (Diversity Management) entwickelt worden. Wir stehen Ihnen bei der Entwicklung und Umsetzung derartiger Konzepte und der Ausgestaltung von Vereinbarungen zur Gleichbehandlung im Betrieb mit unseren Erfahrungen und Kenntnissen gern zur Verfügung.**





## 6. Schlusswort

Selbst wenn viele Fragen im Umgang mit dem AGG und seinen Auswirkungen noch offen sind, ist es doch als ein enormer Fortschritt zu verbuchen, dass nunmehr auch in Deutschland die Prävention und die Beseitigung von Benachteiligungen im Arbeitsleben gesetzlich geregelt sind.

Mit Inkrafttreten des AGG kommen auf Betriebs- und Personalräte neue Aufgaben zu, um das AGG für die Praxis umzusetzen und damit das Ziel zu verwirklichen, Benachteiligungen aufgrund von Vorurteilen erst gar nicht entstehen zu lassen oder zu beseitigen.

Betriebs- und Personalräten ist daher anzuraten, ihr Augenmerk insbesondere auf Sachverhalte wie zum Beispiel:

**Abbau von Zulagen** oder  
**Kürzung des Weihnachtsgelds,**  
**Befristungen** oder  
**Kündigungen**

zu legen. Bereits beim ersten Erkennen solcher Sachverhalte ist es sinnvoll, sich rechtlich beraten zu lassen.

Zudem ist es den Betriebs- und Personalräten zu empfehlen, an Schulungen nach **§ 37 Abs. 6 BetrVG/§ 46 Abs. 6 BPersVG**, in denen das AGG behandelt wird, teilzunehmen.

Auch ohne Anhaltspunkte für konkrete Benachteiligungen im Betrieb ist eine Schulung des Betriebsrats zum AGG im Sinne dieser Bestimmungen erforderlich. Das ergibt sich schon aus der Verpflichtung des Arbeitgebers, präventive Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu ergreifen und der Aufforderung an Betriebs- und Personalräte, an der Umsetzung des AGG aktiv mitzuwirken.



## 7. Kanzleiveranstaltungen

An dieser Stelle möchten wir Sie noch auf interessante Kanzleiveranstaltungen hinweisen:

Vom **12.10. - 14.10.2006** findet in Bremen, Bürgerweide, die 1. Mitbestimmungsmesse „**dieMit**“ ([www.dieMit.de](http://www.dieMit.de)) statt, für die sich bereits über 1.200 Betriebs- und Personalräte angemeldet haben.  
schneider : schwegler rechtsanwälte ist in der **Halle 4.0 C.80** mit einem Messestand vertreten.

Am **13.10.2006** hält RA Dr. Frank Lorenz um 16.00 Uhr auf der „dieMit“ einen Vortrag zum Thema *„Entgeltflexibilisierung und Zielvereinbarungen – Betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten“*.

Wir freuen uns, Sie auf der dieMit an unserem Messestand und zum Vortrag von RA Dr. Frank Lorenz zu begrüßen.

Am **18.01.2007** findet das vierte Kanzleigespräch der rechtsanwälte schneider : schwegler am Standort Düsseldorf statt. Ort und Uhrzeit werden wir Ihnen in einem folgenden Newsletter noch mitteilen.  
Prof. Dr. Wolfgang Däubler, wissenschaftlicher Berater unserer Kanzlei, wird einen Vortrag zu den Auswirkungen des AGG auf das Kündigungsschutzrecht und die Gestaltung von Sozialplänen halten.

Auch zu dieser aktuellen, viel versprechenden Veranstaltung laden wir Sie herzlich ein und begrüßen Ihr zahlreiches Erscheinen.



## **V.i.S.d.P.:**

RA Lorenz Schwegler  
Königsallee 60 G  
40212 Düsseldorf  
schwegler@schneider-schwegler.de

## **Kontakt**

### **Düsseldorf**

Königsallee 60 G  
D-40212 Düsseldorf  
Tel.: 0211/13860-0  
Fax: 0211/13860-99  
office@schneider-schwegler.de

### **Berlin**

Unter den Linden 12  
D-10117 Berlin  
Tel.: 030/440137-0  
Fax: 030/440137-12  
berlin@schneider-schwegler.de

### **Frankfurt**

Schillerstraße 28  
D-60313 Frankfurt  
Tel.: 069/216599-0  
Fax: 069/216599-18  
frankfurt@schneider-schwegler.de