

Arbeitsrechtliche Neuregelungen des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“

1. Welche Ziele verfolgt das AGG?

Das Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen aus bestimmten Gründen zu verhindern bzw. zu beseitigen. Das Gesetz schützt vor Benachteiligungen wegen folgender „geschützter“ Merkmale:

- Rasse / ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität

Benachteiligungen aus anderen Gründen, etwa wegen einer Krankheit, die noch nicht das Ausmaß einer Behinderung erreicht hat, oder wegen der bloßen Staatsangehörigkeit, fallen nicht unter das AGG.

2. Welche Bereiche des Arbeitslebens sind geschützt?

Benachteiligungen aus einem der o.g. Gründe sind gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG in folgenden Bereichen des Arbeitsrechts unzulässig:

- **bei den Bedingungen für den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit und für den beruflichen Aufstieg**

Damit sind vor allem Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen gemeint, die als Voraussetzung für die Einstellung oder Beförderung eines Beschäftigten herangezogen werden. In diesem Bereich sind nicht nur Arbeitnehmer geschützt, sondern auch Selbständige (freie Mitarbeiter, Handelsvertreter, selbständige Dienstleister) und Organvertreter (GmbH-Geschäftsführer und Vorstände).

- **bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen**

Mit den Arbeitsbedingungen sind faktisch alle arbeitsrechtlichen Regelungen erfasst, gleichgültig, ob sie auf Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag beruhen, insbesondere sämtliche Regelungen über das Arbeitsentgelt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigungsregelungen, Befristungen).

- **bei Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg**

Nicht nur die vertraglichen Regelungen, auch tatsächliche Maßnahmen während des Arbeitsverhältnisses unterliegen der Gleichbehandlungskontrolle, z.B. Versetzungen, Beförderungen und Kündigungen. Zwar soll gemäß § 2 Abs. 4 AGG für Kündigungen ausschließlich das allgemeine und besondere Kündigungsschutzrecht gelten, doch dürfte diese Einschränkung den europäischen Vorgaben nicht ohne weiteres genügen. Auch bei **Kündigungen** wird deshalb künftig das Benachteiligungsverbot beachtet werden müssen.

- **beim Zugang zur Berufsbildung, zur Berufsausbildung, und zur beruflichen Weiterbildung**

Ebenso wie der Zugang zur Beschäftigung soll der Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung diskriminierungsfrei ausgestaltet sein.

- **bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung**

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften können Mitglieder nicht wegen des Vorliegens eines geschützten Merkmals ablehnen.

3. Was ist eine Benachteiligung i.S.d. AGG ?

§ 3 AGG definiert die Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung, sowie die weiteren Formen der Benachteiligung (Belästigung und sexuelle Belästigung). Auch die Anweisung zur Benachteiligung einer Person gilt als Benachteiligung.

Benachteiligung:

Eine Person erfährt wegen eines unzulässigen Merkmals eine weniger günstige Behandlung, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt stets vor bei der Benachteiligung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft.

Beispiele: Eine Bewerberin wird abgelehnt, weil sie das geforderte Höchstalter von 35 Jahren um zwei Jahre überschritten hat. Ein Arbeitnehmer wird nicht in eine leitende Position befördert, weil aufgrund seiner Behinderung übermäßige Krankheitszeiten befürchtet werden.

Mittelbare Benachteiligung:

Dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren können eine Person wegen eines unzulässigen Merkmals gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels sachlich gerechtfertigt und die Mittel angemessen und erforderlich.

Beispiel: Bestimmte Sonderzahlungen werden nur an Vollzeit Beschäftigte bezahlt und die weitaus überwiegende Zahl der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (= mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts).

Belästigung:

Darunter fallen Verhaltensweisen wie Beleidigungen, Erniedrigungen, Einschüchterungen, Drohungen und körperliche Aggressionen, wenn sie mit einem geschützten Merkmal im Zusammenhang stehen.

Beachte: Mobbing-Tatbestände unterfallen nur insoweit dem Schutz des AGG, wenn sie mit einem der geschützten Merkmale im Zusammenhang stehen.

Sexuelle Belästigung:

Darunter fallen Verhaltensweisen wie Berührungen, Äußerungen mit geschlechtlichem Aspekt, Gesten/Zeichen und Zeigen und Anbringen von pornographischen Darstellungen, wenn sie mit einem geschützten Merkmal im Zusammenhang stehen.

Positive Maßnahmen, die Nachteile wegen eines der geschützten Merkmale verhindern oder ausgleichen sollen, bleiben gemäß § 5 AGG zulässig. Die bevorzugte Einstellung von Frauen oder Schwerbehinderten beispielsweise dürfte daher auch in Zukunft möglich bleiben, wohl aber nicht starre Quotenregelungen.

Andere Benachteiligungsverbote, etwa das Verbot der Benachteiligung von Teilzeit- oder befristet Beschäftigten, von Arbeitnehmern während der Altersteilzeit, oder von Arbeitnehmern, die in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben (Maßregelungsverbot) sind neben dem AGG auch weiterhin zu beachten.

4. Inhalt des Benachteiligungsverbots

§ 7 Abs. 1 AGG bestimmt, dass

„Beschäftigte nicht wegen eines geschützten Merkmals benachteiligt werden dürfen.“

Das Benachteiligungsverbot richtet sich neben dem Arbeitgeber auch an Vorgesetzte und Arbeitskollegen. Außerdem gilt das Benachteiligungsverbot bereits dann, wenn die benachteiligende Person das Vorliegen eines geschützten Merkmals nur annimmt; ob das Merkmal tatsächlich in der Person des Beschäftigten vorliegt, ist nicht entscheidend.

Damit soll verhindert werden, dass Menschen etwa aufgrund bestimmter Verhaltensweisen oder ihres äußeren Erscheinungsbildes benachteiligt werden, obgleich das der Benachteiligung zugrundeliegende Merkmal objektiv nicht vorliegt.

Beispiel: Ein Bewerber erweckt aufgrund seines Habitus den Anschein der Homosexualität und wird deshalb nicht eingestellt. Tatsächlich ist der Bewerber heterosexuell.

Verstößt eine Maßnahme gegen das Benachteiligungsverbot, so ist sie wegen eines Gesetzesverstoßes nichtig, § 134 BGB. Bestimmungen in individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind gleichermaßen unwirksam, § 7 Abs. 2 AGG. Außerdem stellt eine Benachteiligung gemäß § 7 Abs. 3 AGG eine Vertragspflichtverletzung dar, so dass der Benachteiligte die allgemeinen Regelungen des vertraglichen Leistungsstörungenrechts in Anspruch nehmen kann.

Beispiel: Eine benachteiligende Versetzung ist unwirksam, auch wenn sie arbeitsvertraglich zulässig wäre. Der Arbeitnehmer muss der Versetzungsanordnung nicht Folge leisten.

5. Ausnahme: Zulässigkeit unterschiedlicher Behandlung

Das AGG lässt objektive „Benachteiligungen“ zu, wenn diese zwar durch ein geschütztes Merkmal veranlasst sind, aufgrund einer legitimen Zielrichtung die Benachteiligung jedoch nicht als unzulässige Diskriminierung erscheint.

Berufliche Anforderungen:

§ 8 Abs. 1 Nr. 1 AGG lässt eine unterschiedliche Behandlung wegen eines geschützten Merkmals zu, wenn dies wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die Tätigkeit ist.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird nicht als Berufskraftfahrer eingestellt, weil er unter Epilepsie leidet. Hier ist das Fehlen der Behinderung „Epilepsie“ zwingende Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit

Religionsgemeinschaften:

Religions- und Glaubensgemeinschaften ist gemäß § 9 Abs. 1 AGG eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung gestattet, wenn die Religion oder Weltanschauung einer Person nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Beispiel: Ein von der katholischen Kirche betriebener Kindergarten kündigt der Leiterin, weil diese eine gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft eingegangen ist.

Differenzierung wegen des Alters:

Gemäß § 10 AGG ist auch eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie „objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt“ ist.

Das Gesetz nennt hier einige Beispiele von Regelungen, die unter Umständen zulässig sein können:

- besondere Regelungen zur Förderung der beruflichen Eingliederung Älterer, Jugendlicher oder Personen mit Fürsorgepflichten
- Mindestanforderungen an das Alter bei Einstellung und besonderen Vergünstigungen
- Höchstalter bei Einstellung
- Altersgrenzen bei Systemen der betrieblichen Altersversorgung
- Befristung des Arbeitsverhältnisses zum Rentenalter
- Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl, wenn diesem Kriterium kein genereller Vorrang zukommt
- Unkündbarkeitsbestimmungen, soweit dadurch eine Sozialauswahl nicht grob fehlerhaft wird
- Altersbezogene Differenzierung in Sozialplänen

Mit diesen Ausnahmebestimmungen werden einige der besonders häufigen Altersdifferenzierungen im Kündigungsrecht gerechtfertigt. Um den europäischen Vorgaben gerecht zu werden, muss aber eine maßvolle, sachgerechte Differenzierung, etwa aufgrund beschäftigungspolitischer Ziele, erfolgen.

6. Rechte der Beschäftigten bei Benachteiligung

Beschäftigte, die von einer Benachteiligung i.S.d. AGG betroffen sind, haben unterschiedliche Möglichkeiten, sich hiergegen zur Wehr zu setzen.

Beschwerde:

Betroffene können sich beim Betriebsrat / Personalrat oder bei einer vom Arbeitgeber gesondert zu bestimmenden Beschwerdestelle ausdrücklich beschweren. Die Beschwerde muss inhaltlich überprüft und dem Betroffenen das Ergebnis mitgeteilt werden.

Antidiskriminierungsstelle:

Die beim Bundesfamilienministerium neu eingerichtete „Antidiskriminierungsstelle des Bundes“ ist auf Anfrage betroffener Personen verpflichtet, diese zu unterstützen. Die Unterstützung kann die Bereitstellung von Informationen und die Vermittlung an unterstützende Verbände („Antidiskriminierungsverbände“) beinhalten, aber auch die unmittelbare Einschaltung gegenüber dem Arbeitgeber, um eine gütlichen Einigung zu erreichen.

Leistungsverweigerung:

Bei Belästigungen und sexuellen Belästigungen kann der Betroffene ohne Verlust des Entgeltanspruchs die Leistung verweigern, wenn und solange der Arbeitgeber keine oder nur ungeeignete Maßnahmen ergreift und die Leistungsverweigerung zum Schutz des Betroffenen erforderlich ist. Bei sonstigen Benachteiligungen kann das allgemeine Zurückbehaltungsrecht des § 273 BGB eingreifen.

Kündigung:

In gravierenden Fällen kann der Betroffene nach Abmahnung das Arbeitsverhältnis außerordentlich kündigen und von dem Arbeitgeber Schadensersatz verlangen, § 628 BGB. Der Schadensersatz beinhaltet die Vergütung für die Dauer der Kündigungsfrist und eine angemessene Abfindung.

7. Ansprüche auf Entschädigung / Schadensersatz

Das AGG sieht zum finanziellen Ausgleich von Benachteiligungen einen Schadensersatzanspruch und einen Entschädigungsanspruch vor. Der Schadensersatzanspruch soll materielle Nachteile des Beschäftigten ausgleichen, die dieser durch die Benachteiligung erleidet. Die erlittenen immateriellen Nachteile, die durch die Verletzung des Persönlichkeitsrechts entstehen, werden demgegenüber mit dem Entschädigungsanspruch sanktioniert.

Der **Schadensersatzanspruch** ersetzt finanzielle Schäden, insbesondere die wegen der Benachteiligung entgangene Vergütung. Voraussetzung ist jedoch hier, dass der Arbeitgeber schuldhaft handelt, d.h. vorsätzlich oder zumindest fahrlässig, wobei ihm das Verschulden seiner Führungskräfte zugerechnet wird.

Beispiel: Ein Bewerber wird nur deshalb nicht eingestellt, weil er Muslim ist. Da er keine andere Anstellung findet, verlangt er die ihm durch die Benachteiligung entgangene Vergütung.

Zu betonen ist, dass ein aufgrund einer Benachteiligung nicht eingestellter Bewerber keinen Anspruch auf Einstellung besitzt, § 15 Abs. 6 AGG.

Der **Entschädigungsanspruch** stellt keinen materiellen Schadensausgleich, sondern eine Sanktion dar. Diese muss mit Blick auf die Schwere der Benachteiligung angemessen und für den Arbeitgeber spürbar sein. Millionenklagen, wie insbesondere in den USA üblich, wird es zwar voraussichtlich vor deutschen Gerichten nicht geben; schmerzhafte Sanktionen in einer fünf- bis sechsstelliger Größenordnung sind aber durchaus denkbar. Nur bei Benachteiligungen im Bewerbungsverfahren, wenn ein benachteiligter Bewerber auch ohne die Benachteiligung nicht eingestellt worden wäre, ist der Anspruch begrenzt auf die Summe von drei Bruttomonatsgehältern.

Beispiel: Ein männlicher Bewerber bewirbt sich auf die Stellenanzeige als „Verkäuferin“. Obgleich er aufgrund besserer Eignung der weiblichen Bewerberin ohnehin nicht eingestellt worden wäre, wird die erlittene Benachteiligung mit einer Entschädigung sanktioniert.

Der Entschädigungsanspruch ist nicht von einem Verschulden des Arbeitgebers abhängig. Jeder gedankenlose Fehler in der Personalarbeit kann daher finanzielle Folgen nach sich ziehen. Auch wenn die Benachteiligung darauf beruht, dass der Arbeitgeber eine kollektivrechtliche Vereinbarung (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) anwendet, besteht der Entschädigungsanspruch; allerdings muss in diesem Fall zumindest grobe Fahrlässigkeit des Arbeitgebers vorliegen.

Beispiel: Der Arbeitgeber wendet eine für Teilzeitkräfte benachteiligende Regelung in einer Betriebsvereinbarung weiter an, ohne versucht zu haben, die Betriebsvereinbarung einvernehmlich mit dem Betriebsrat zu ändern.

Die Ansprüche müssen von dem Betroffenen - vorbehaltlich einer anderweitigen tariflichen Regelung - innerhalb einer **Frist von zwei Monaten schriftlich** geltend gemacht werden. Diese Frist beginnt mit Kenntnis der Benachteiligung, bei Bewerbern mit Zugang der Ablehnung. Nach einer weiteren Frist von drei Monaten müssen die Ansprüche gerichtlich geltend gemacht werden, § 61b ArbGG.

8. Beweiserleichterungen und Beweislast

In **prozessualer Hinsicht** bestehen zugunsten des Beschäftigten erhebliche **Beweiserleichterungen**. Kann der Beschäftigte nachweisen, dass er benachteiligt worden ist, muss er nicht zusätzlich beweisen, dass die Benachteiligung durch eines der vom AGG geschützten Merkmale motiviert wurde. Dabei genügt, dass der Beschäftigte Tatsachen beweist, die ein Indiz für eine Benachteiligung darstellen.

Die für die Annahme einer Benachteiligung ausreichenden **Indizien** können bereits folgende sein:

- Stellenausschreibung unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot (auch durch die Arbeitsagentur oder externe Personalberater).
- Bewerberfragebogen mit unzulässigen, auf geschützte Merkmale bezogene Fragen
- Anforderung eines Passfotos
- diskriminierende Meinungsäußerungen vor Dritten
- Nichteinladung eines schwerbehinderten Bewerbers zum Vorstellungsgespräch

Liegt die Vermutung einer Benachteiligung vor, muss sich der Arbeitgeber entlasten. Er muss entweder beweisen, dass die objektive Benachteiligung durch andere, nicht mit einem geschützten Merkmal in Zusammenhang stehende Gründe veranlasst wurde, oder, dass die Benachteiligung wegen des Merkmals ausnahmsweise gerechtfertigt ist.

Gelingt diese Entlastung nicht, muss der Arbeitgeber zur Vermeidung von Schadensersatzansprüchen zumindest beweisen, dass er die Benachteiligung **nicht zu vertreten** hat. Dies setzt zweierlei voraus:

- die handelnde Person (Vorgesetzter, Personalverantwortlicher etc.) hat nicht selbst schuldhaft gehandelt;

und

- der Arbeitgeber hat präventiv alles Erforderliche getan, um Benachteiligungen zu verhindern. Dem Vorwurf eines zumindest fahrlässigen Organisationsverschuldens wird der Arbeitgeber jedoch nur begegnen können, wenn er seine Beschäftigten, wie dies in § 12 AGG vorgesehen ist, **in geeigneter Weise geschult hat und dies im Streitfall auch nachweisen kann.**

Will sich der Arbeitgeber gegenüber Schadensersatzansprüchen auf die zweimonatige **Ausschlussfrist** berufen, so gelingt dies nur, wenn er den Beginn der Frist darlegen und beweisen kann. Der Arbeitgeber muss deshalb nachweisbar dokumentieren, wann der Arbeitnehmer von der benachteiligenden Maßnahme Kenntnis erlangt hat bzw. wann ein Stellenbewerber die Ablehnung erhalten hat. Zugangsnachweise können durch persönliche Empfangsbekanntnisse, Einwurf-Einschreiben oder Zustellung per Boten erlangt werden; Lesebestätigungen im Email-Verkehr oder Sendeberichte von Faxgeräten bieten demgegenüber keinen uneingeschränkten Zugangsnachweis. Insbesondere in Bewerbungsverfahren bedeutet dies einen erhöhten Zeit- und Kostenaufwand.

9. Welche Organisationspflichten treffen den Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber ist in der Pflicht, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um Benachteiligungen in seinem Unternehmen zu vermeiden bzw. zu beseitigen. Dies beinhaltet sowohl präventive als auch repressive Maßnahmen.

Stellenausschreibungen:

Arbeitsplätze dürfen nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ausgeschrieben werden, § 11 AGG. Anderenfalls begründet allein die fehlerhafte Stellenausschreibung Entschädigungsansprüche.

Prävention / Schulung der Beschäftigten:

Der Arbeitgeber hat vorbeugend die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor Benachteiligungen zu ergreifen. Da sich kaum abschätzen lässt, welche Maßnahmen im Streitfall als ausreichend angesehen werden, lässt sich eine hinreichende Prävention nur durch die regelmäßige Schulung der Beschäftigten mit dem Ziel der Unterbindung von Benachteiligungen erreichen. Denn dadurch gilt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention als erfüllt.

Prozess- und Vertragsrevision:

Um sicherzustellen, dass die in der Personalarbeit verwandten Prozesse (Einstellungs- und Auswahlverfahren, Mitarbeiterbeurteilungen, Sanktions- und Kündigungsverfahren) und die im Unternehmen geltenden rechtlichen Bestimmungen (Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge) keine unzulässigen Benachteiligungen enthalten, müssen diese umfassend überprüft und erforderlichenfalls AGG-fest ausgestaltet werden.

Dokumentation von Personalmaßnahmen:

Um in Streitfällen nachweisen zu können, dass personelle Maßnahmen nicht auf einer unzulässigen Benachteiligung beruhen, müssen Entscheidungsgrundlagen abrufbar in ausreichender Weise dokumentiert werden.

Beseitigung von Benachteiligungen:

Verstoßen Beschäftigte oder Dritte gegen das Benachteiligungsverbot, hat der Arbeitgeber dies durch die im Einzelfall geeigneten Maßnahmen zu unterbinden. Dies kann etwa durch die Versetzung, Abmahnung oder Kündigung des benachteiligenden Arbeitnehmers erfolgen oder durch die Ermahnung eines die Beschäftigten benachteiligenden Vertragspartners.

Bestimmung einer Beschwerdestelle:

Der Arbeitgeber muss eine Beschwerdestelle einrichten bzw. zumindest eine für Beschwerden zuständige Person benennen, bei der sich betroffene Arbeitnehmer ohne Angst vor Repressionen beschweren können, wenn sie sich benachteiligt fühlen. Als Beschwerdestelle kann etwa eine Person aus der Personalabteilung, die betriebliche Sozialberatung, der Betriebsrat oder der Fachvorgesetzte bestimmt werden.

Aushang einschlägiger Gesetze:

Die für die Sanktion von Benachteiligungen einschlägigen Gesetze (AGG, § 61b ArbGG) sowie Informationen über die Beschwerdestelle müssen an geeigneter Stelle im Betrieb (Schwarzes Brett, Intranet) bekannt gemacht werden.

10. Rechte des Betriebsrats

Allgemeine Überwachung:

Gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG n.F. haben Betriebsrat und Arbeitgeber 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**.

Das **Unterbinden von Benachteiligungen im betrieblichen Alltag** gehört damit künftig zu den generellen Aufgaben des Betriebsrats. Zu deren Erledigung steht ihm das gesamte betriebsverfassungsrechtliche Instrumentarium zur Verfügung. Der Betriebsrat kann daher z.B.

- Schulungen zum AGG für sich und die Beschäftigten verlangen;
- Interne Regelungen und Verfahren tatsächlich und rechtlich auf Benachteiligungen überprüfen;
- die Unterlassung bzw. Beseitigung benachteiligender Vorgehensweisen verlangen.

Initiativrechte:

Da die Vermeidung von Benachteiligungen die Fragen der innerbetrieblichen Ordnung betreffen, kann der Betriebsrat gemäß § 87 Satz 1 Nr. 1 BetrVG beispielsweise verlangen, dass in einer **Betriebsvereinbarung** allgemeine Regelungen zur Prävention und zur Beseitigung von Benachteiligungen aufgestellt werden. Gleiches gilt für die Einrichtung der Beschwerdestelle und das Verfahren bei der Behandlung von Beschwerden.

Personelle Maßnahmen:

Verstoßen personelle Maßnahmen, insbesondere Einstellungen, Versetzungen oder Kündigungen, gegen das Benachteiligungsverbot, kann der Betriebsrat im Rahmen seiner Beteiligungsrechte (§§ 99, 102 BetrVG) die jeweils bestehenden Mitbestimmungsrechte ausüben. In gravierenden Fällen kann er gemäß § 104 BetrVG die Entfernung eines benachteiligenden Arbeitnehmers aus dem Betrieb verlangen.

Beschwerdeverfahren:

Neben der Beschwerdestelle ist auch der Betriebsrat zur Entgegennahme von Beschwerden der Arbeitnehmer zuständig. Beschwerdet sich ein Betroffener beim Betriebsrat, hat dieser die Berechtigung der Beschwerde zu überprüfen, §§ 84, 85 BetrVG. Lässt sich mit dem Arbeitgeber kein Einvernehmen über die Berechtigung der Beschwerde erzielen, kann der Betriebsrat zur verbindlichen Entscheidung die **Einigungsstelle** anrufen.

Anspruch gemäß § 23 BetrVG:

Der Betriebsrat kann, wie auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft, bei einem groben Verstoß gegen die Bestimmungen des AGG die Rechte aus § 23 BetrVG geltend machen. Er kann damit unter Androhung eines Ordnungsgeldes von bis zu € 10.000 z.B. die Unterlassung benachteiligender Handlungen verlangen, ebenso die Vornahme geeigneter Schutz- und Präventionsmaßnahmen. Individuelle Ansprüche von Betroffenen kann der Betriebsrat jedoch nicht geltend machen.

11. Rechte sonstiger Verbände

Das AGG sieht vor, dass sich die betroffenen Beschäftigten von sog. **Antidiskriminierungsverbänden** unterstützen lassen können. Diese sind berechtigt, Rechtsangelegenheiten Betroffener zu besorgen und als Beistand des Betroffenen im gerichtlichen Verfahren aufzutreten.

12. Noch Fragen?

Für weitergehende Informationen zum AGG und zur betrieblichen Umsetzung der neuen gesetzlichen Vorgaben stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Wir freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme.

R | P | O Rechtsanwälte
Im Mediapark 6 | 50670 Köln
Telefon 02 21 - 35 50 51 - 0
Telefax 02 21 - 35 50 51 - 35
E-Mail info@rpo-rechtsanwaelte.de
Internet www.rpo-rechtsanwaelte.de