

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Stichworte für betriebliche Interessenvertretungen

Am 18.08.2006 ist das AGG in Kraft getreten. Diskriminierungen auch in der Arbeitswelt sollen zurückgedrängt werden. Verboten sind nach dem AGG Benachteiligungen wegen:

- Der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- Des Geschlechts
- Der Religion oder Weltanschauung
- Einer Behinderung
- Des Alters
- Der sexuellen Identität

Die folgenden Stichpunkte geben in alphabetischer Reihenfolge Hinweise zu Feldern, in denen die Betriebsräte tätig werden können, um Benachteiligungen im Betrieb zu verhindern oder zu beseitigen. Die Vertretungen der Beschäftigten werden durch § 17 AGG in besonderer Weise aufgefordert, sich in dieser Aufgabe zu engagieren.

Stichworte

- **Alter**
- **Behinderung**
- **Beschwerdestelle – Mitbestimmung bei Einrichtung**
- **Beschwerdestelle – Verhältnis zu Beschwerderecht nach Betriebsverfassungsrecht**

- **Betriebsvereinbarungen**
- **Betriebsrente**
- **Einstellung, Versetzung**
- **Elternzeit und Eingruppierung**
- **Entlohnung**
- **Geltungsbereich**
- **Geschlecht**
- **Geschlecht und Zielvereinbarung/leistungsbezogene Entgelte**
- **Klagerecht des Betriebsrates**
- **Kündigung**
- **Kündigungsfristen § 622 BGB**
- **Minderheitengeschlecht**
- **Personalfragebogen**
- **Schulung des Betriebsrates zum AGG**
- **Schulung von Mitarbeitern zum AGG**
- **Sozialpläne**

Alter

Ein diskriminierungsfreier Umgang mit dem Merkmal Alter wird zukünftig in den Betrieben eine wichtige Aufgabe sein, denn eine Vielzahl von betrieblichen Regelungen knüpfen an das Tatbestandsmerkmal „Alter“ an.

Der Begriff „Alter“ meint Lebensalter, schützt also gegen ungerechtfertigte Behandlungen, die an das konkrete Lebensalter anknüpfen. Es geht also nicht ausschließlich um den Schutz älterer Menschen vor Benachteiligungen.

Diskriminierende Tatbestände können z.B. vorliegen bei:

- Vergütungsstaffeln, die allein an das Lebensalter anknüpfen,
- Lohnabschlagsklauseln für Jüngere, wenn sie die gleiche Tätigkeit ausüben,

- Regelungen zur Unkündbarkeit, die ein bestimmtes Lebensalter voraussetzen,
- Längere Wochenarbeitszeiten für Jüngere bei gleicher Entlohnung,
- Einstellungsvoraussetzungen, die ein Höchst- oder Mindestalter fordern.

Nur wenn es hierfür einen triftigen Grund gibt, darf eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters erfolgen. Das AGG nennt in § 10 AGG eine Reihe von Gründen, wegen derer eine unterschiedliche Behandlung von verschiedenen Altersgruppen zulässig ist.

So ist eine Differenzierung nach Alter unter folgenden Bedingungen zulässig:

- Um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen oder auch Älteren zu fördern.
- Bei der Sozialauswahl im Rahmen von Kündigungen, soweit dem Alter kein genereller Vorrang vor anderen Kriterien innerhalb der Sozialauswahl zugeordnet wird.
- Bei Einstellungen ist die Festsetzung eines Höchstalters dann zulässig, wenn ansonsten das Rentenalter bereits absehbar ist und einer aufwendigen Einarbeitung am Arbeitsplatz keine betriebswirtschaftlich sinnvolle Mindestdauer einer produktiven Arbeitsleistung entgegensteht.
- Bei der Festsetzung von Unkündbarkeitsregelungen, soweit dadurch der Kündigungsschutz anderer nicht grob fehlerhaft gemindert wird.

Problematisch sind Unkündbarkeitsregelungen, die nach z.B. 15 Jahren Betriebszugehörigkeit und der Vollendung des 40. Lebensjahres die Unkündbarkeit aussprechen. Es ist eine Benachteiligung wegen des Alters, wenn ein 39 Jahre alter Betriebsangehöriger bei 20 Jahren Betriebszugehörigkeit kündbar ist, ein 40 Jahre alter Betriebsangehöriger mit 15 Jahren Betriebszugehörigkeit aber unkündbar ist.

- Bei Leistungen in Sozialplänen, wenn hierdurch besondere Nachteile auf dem Arbeitsmarkt für bestimmte Altersgruppen ausgeglichen werden sollen oder wenn Gruppen ausgeschlossen werden, die wirtschaftlich abgesichert sind.
- Bei der Festsetzung von Altersgrenzen als Zugangsvoraussetzung für die Mitgliedschaft in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit.
- Zulässig nach dem AGG sind Vereinbarungen, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu einem

Zeitpunkt vorsieht, zu dem ein Beschäftigter Rente wegen Alters beantragen kann.

- Ab dem 1.5.2007 ist eine bis zu fünfjährige Befristung des Arbeitsvertrages mit Arbeitnehmern, die 52 Jahre oder älter sind, möglich, wenn diese zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos waren, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II oder SGB III teilgenommen haben, § 14 Abs. 3 TzBfG.

Behinderung

Nach dem AGG gelten Menschen als behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft beeinträchtigt ist. Ein bestimmter Grad der Behinderung ist nicht Voraussetzung, insbesondere muss keine Schwerbehinderung vorliegen. Nach der Definition des Europäischen Gerichtshofes fällt eine Einschränkung dann unter den Begriff „Behinderung“, wenn wahrscheinlich ist, dass sie von langer Dauer ist (EuGH 11.07.2006).

Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind seitens des Arbeitgebers angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen ergreift, um dem Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Keine unverhältnismäßige Belastung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber diesbezüglich staatliche Unterstützungsleistungen erhalten kann. Trifft ein Arbeitgeber solche Vorkehrungen nicht und kommt es zu einer Kündigung eines behinderten Menschen, so ist dies in einem Kündigungsprozess zulasten des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Als eine Behinderung im Sinne des AGG ist nicht anzusehen eine Erkrankung, auch wenn eine Erkrankung möglicherweise die Vorstufe zu einer Behinderung sein kann. Werden arbeitsrechtliche Kündigungen allein wegen einer Erkrankung ausgesprochen, so sind auf eine solche Kündigung weder das AGG noch die europarechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinien anzuwenden.

Beschwerdestelle – Mitbestimmung bei Einrichtung

Gemäß § 13 AGG haben Beschäftigte das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie im Zusammenhang mit ihrem

Beschäftigungsverhältnis diskriminiert werden. Gemäß § 13 AGG muss es daher in jedem Betrieb und in jeder Dienststelle mindestens eine Beschwerdestelle geben.

Die Einrichtung allein einer Beschwerdestelle durch den Arbeitgeber ist mitbestimmungsfrei. Wird aber im Zusammenhang mit der Einrichtung einer Beschwerdestelle gleichzeitig geregelt, wie das Beschwerdeverfahren durchgeführt werden soll, werden hierdurch Fragen des Verhaltens und der Ordnung im Betrieb berührt. Dies ist dann mitbestimmungspflichtig gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG (Arbeitsgericht Frankfurt a.M. 23.10.2006).

Auch über die personelle Besetzung der Beschwerdestelle haben sich die Betriebsparteien im Streitfall in einem Einigungsstellenverfahren zu einigen (LAG Hamburg 17.04.2007).

Ein Arbeitnehmer, der sich bei der zuständigen Stelle des Betriebes beschwert, kann ein Mitglied des Betriebsrates zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen (§ 84 BetrVG).

Wird eine Beschwerde erhoben, so ist die erhobene Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis ist dem Arbeitnehmer mitzuteilen.

Beschwerdestelle – Verhältnis zu Beschwerderecht nach Betriebsverfassungsrecht

Auch wenn eine Beschwerdestelle im Betrieb eingerichtet ist, können sich Arbeitnehmer zu Fragen von Diskriminierung im Betrieb statt an die gemäß § 13 AGG eingerichtete Beschwerdestelle an den Betriebsrat wenden. Der Betriebsrat muss versuchen, falls er eine solche Beschwerde für berechtigt hält, beim Arbeitgeber Abhilfe zu erreichen. Dies folgt aus § 85 BetrVG.

Können sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht einigen, ob ein Diskriminierungstatbestand gegeben ist, so entscheidet die Einigungsstelle über die Berechtigung der Beschwerde, es sei denn Gegenstand der Beschwerde ist ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers.

Weder im Beschwerdeverfahren nach dem AGG noch nach dem BetrVG können Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung festgesetzt werden.

Betriebsrente

Eine Versorgungsordnung, die für männliche Arbeitnehmer die Hinterbliebenenversorgung an keine weiteren Voraussetzungen knüpft, bei Arbeitnehmerinnen die Zahlung einer Witwerrente davon abhängig macht, dass die Arbeitnehmerin die Hauptversorgerin der Familie war, verstößt gegen das AGG, da diese Regelung eine Benachteiligung wegen des Geschlechtes bedeutet.

Diese Feststellung kann getroffen werden, obwohl das AGG selbst ausdrücklich regelt:

Für die betriebliche Altersversorgung gilt das Betriebsrentengesetz (§ 2 Abs. 2 AGG).

Das Betriebsrentengesetz trifft Regelungen, die an die vom AGG erfassten Merkmale z.B. Alter anknüpfen. Das Betriebsrentengesetz enthält z.B. Vorschriften hinsichtlich der Unverfallbarkeit der Betriebsrente oder indem es eine feste Altersgrenze voraussetzt. Diese Regelungen stellen daher keine nach dem AGG unzulässige Altersdiskriminierung dar.

Die Anwendbarkeit des AGG wird nicht ausgeschlossen, wenn eine Regelung zur betrieblichen Altersversorgung eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechtes enthält.
(Bundesarbeitsgericht Urteil vom 11.12.2007)

Betriebsvereinbarungen

Auch Betriebsvereinbarungen sind darauf zu überprüfen, ob die darin enthaltenen Regelungen diskriminierungsfrei sind, denn Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind unwirksam, § 7 Abs. 2 AGG. Dies gilt nicht nur für Betriebsvereinbarungen, die nach dem 18.08.2006 (Tag des In-Kraft-Tretens des AGG) abgeschlossen wurden, dies gilt auch für Betriebsvereinbarungen, die vor dem 18.08.2006 abgeschlossen wurden.

Ist z.B. in einer Betriebsvereinbarung vereinbart, dass ältere Arbeitnehmer kürzere Wochenarbeitszeiten bei gleicher Entlohnung arbeiten, könnte darin eine Benachteiligung von jüngeren Arbeitnehmern liegen.

Bejaht man einen Verstoß gegen das AGG, so ist diese Klausel unwirksam.

Es stellen sich dann zwei Fragen:

Erstens: Was passiert mit einer Betriebsvereinbarung, wenn ein Teil, hier die Klausel „kürzere Arbeitszeit für Ältere“ unwirksam ist?

In aller Regel ergreift die Unwirksamkeit eines Teils einer Betriebsvereinbarung nicht die gesamte Betriebsvereinbarung, die sonstigen Klauseln und Regelungen einer Betriebsvereinbarung bleiben in Kraft, sofern diese rechtmäßig sind.

Zweitens: Welche Regelung tritt an die Stelle der nichtigen Klausel?

In dem genannten Beispiel ist möglich eine Anpassung nach oben „alle arbeiten weniger“ aber auch eine Anpassung nach unten „alle arbeiten mehr“. Denkbar ist auch, auf den hypothetischen Willen der Betriebsparteien abzustellen, was hätten die Betriebsparteien abgeschlossen, wenn ihnen diese Problematik bereits bei Abschluss der Betriebsvereinbarung bekannt gewesen wäre.

Bisher sind der EuGH und das Bundesarbeitsgericht in seinen Entscheidungen in die Richtung gegangen, eine Anpassung nach

oben vorzunehmen. Ob dies so bleibt, kann derzeit nicht gesagt werden.

Sollten einzelne Passagen einer Betriebsvereinbarung dem AGG widersprechen, so ist es ratsam, nachzuverhandeln und eine AGG-konforme Lösung zu vereinbaren.

Einstellung

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer Einstellung verweigern, wenn diese Maßnahme gegen ein Gesetz verstößt, § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Ein Verstoß gegen ein Gesetz liegt auch vor, wenn die Einstellung unter Verletzung einer für die Entscheidung des Arbeitgebers geltenden Vorschrift ausgeführt wird.

Einen Arbeitgeber trifft die Pflicht, zu prüfen, ob ein Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Wenn der Arbeitgeber diese Stelle mit einem nichtbehinderten Menschen besetzt, ist dies grundsätzlich nicht verboten. Der Betriebsrat kann im Rahmen des Einstellungsverfahrens dennoch auf einen Gesetzesverstoß hinweisen, wenn der Arbeitgeber nicht geprüft hat, ob diese Stelle auch mit einem Schwerbehinderten hätte besetzt werden können.

Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber im Einstellungsverfahren gegen Diskriminierungsverbote des AGG verstößt, indem er ohne nachvollziehbaren Grund z.B. keine Frauen einstellen will.

Elternzeit und Eingruppierung

Es ist zulässig bei einer tariflichen Eingruppierung, die abhängig von der Tätigkeit und den ausgeübten Berufsjahren erfolgt, Elternzeiten nicht zu berücksichtigen. Auch wenn Elternzeiten ganz überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden, liegt in der Nichtberücksichtigung als Berufsjahre keine mittelbare Diskriminierung.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seiner Entscheidung vom 3.10. 2006 das Modell der Gehaltssteigerung nach Berufsjahren als ein legitimes Mittel der Entgeltspolitik eines Arbeitgebers akzeptiert.

Diese vom EuGH für einen einzelnen Arbeitgeber aufgestellten Grundsätze gelten erst recht für einen Tarifvertrag. Aufgrund dessen Richtigkeitsgewähr ist die Entscheidung der Tarifvertragsparteien, das Entgeltsystem u. a. an die Berufserfahrung anzuknüpfen, zu respektieren (Arbeitsgericht Heilbronn, Urteil vom 03.04.2007).

Entlohnung

Eine unterschiedliche Entlohnung für gleichwertige Arbeit, z.B. schlechtere Entlohnung von Frauen, verstößt gegen das AGG.

Dem Betriebsrat kann Einblick in die Bruttolohn und -gehaltslisten verlangen, damit er seiner Aufgabe, die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu prüfen, nachkommen kann. Einblick in die Listen bedeutet Vorlage der Listen. Der Betriebsrat kann sich Notizen machen. Der Betriebsrat kann nicht verlangen, dass ihm diese Unterlagen ausgehändigt werden. Dieses Einblicksrecht des Betriebsrates besteht unabhängig vom Einverständnis des Arbeitnehmers.

Geht es um die Überprüfung betrieblicher Lohnsysteme, die der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen, wie z.B. Lohngestaltungen im außertariflichen Bereich, besteht neben dem Einsichtsrecht des Betriebsrates auch die Pflicht des Arbeitgebers, die entsprechenden Lohnlisten dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen (Bundesarbeitsgericht 10.10.2006).

Geltungsbereich

Das AGG kennt keine Kleinbetriebsklausel und findet auf alle Arbeitsverhältnisse ohne Rücksicht auf die Größe des Betriebes Anwendung.

Das AGG bezieht auch die arbeitnehmerähnlichen Personen und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten ein.

Auch die Bewerber auf eine Arbeitsstelle fallen unter das AGG.

Geschlecht

Eine geschlechtsbezogene unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung eines Arbeitnehmers durch einen Arbeitgeber war bereits durch § 611 a BGB verboten. Diese Vorschrift ist durch das AGG ersetzt worden.

Ein Fall der unmittelbaren Benachteiligung ist z.B. bei einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft gegeben.

Eine mittelbare Diskriminierung kann vorliegen, wenn Teilzeitkräfte, welche zum Großteil weiblich sind, von betrieblichen Leistungen z.B. der Altersvorsorge ausgeschlossen werden.

Auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können Elemente mittelbarer Diskriminierung enthalten. Eine mittelbare Diskriminierung liegt immer dann vor, wenn die Bestimmungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen nicht direkt zwischen Männern und Frauen unterscheiden, aber in ihrer Wirkung zu unterschiedlichen Behandlung der Geschlechter führen. Hieraus kann z.B. eine Frauen diskriminierende (Unter-) Bezahlung resultieren.

Geschlecht und Zielvereinbarung/leistungsbezogene Entgelte

Bei der Aufstellung von Zielvereinbarungen oder der Regelung von leistungsbezogenen Entgelten ist zu berücksichtigen, dass Frauen, die Kinder bzw. ältere Angehörige betreuen, ausschließlich während der vereinbarten Arbeitszeit die Arbeitsleistung erbringen können.

Diskriminierend können daher sein:

Regelungen, die an die erbrachte Arbeitsmenge anknüpfen, ohne zu regeln, innerhalb welcher Zeit diese Leistung erbracht wird.

Die Bewertung der Weiterbildungsanstrengungen während und außerhalb der Arbeitszeit.

Das Anknüpfen an Mobilität.

Die Nichtberücksichtigung von Ausfallzeiten wegen Schwangerschaft.

Herausnehmen von bestimmten Personengruppen (z.B. befristet Beschäftigte, Teilzeitkräfte) aus dem Leistungssystem.

Klagerecht des Betriebsrates

Der Betriebsrat kann bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen die Regelungen des AGG gemäß § 17 AGG in Verbindung mit § 23 BetrVG vor Gericht verlangen, dass ein Arbeitgeber diskriminierende Maßnahmen unterlässt. Der Betriebsrat kann den Arbeitgeber auch zwingen, z.B. Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu ergreifen.

In Hamburg hat ein Betriebsrat über diese Vorschrift, die Praxis des Arbeitgebers, Männer und Frauen für die gleiche Arbeit unterschiedlich zu entlohnen (Differenz bis zu 300 Euro pro Monat) vor Gericht gebracht. Das Arbeitsgericht Hamburg hat im Rahmen eines Vergleiches hierin einen Verstoß gegen das AGG gesehen.

Der Betriebsrat kann nicht die individuellen Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung von benachteiligten Arbeitnehmern geltend machen.

Kündigung

Der Wortlaut des § 2 Abs.4 AGG schließt ausdrücklich die Anwendung des AGG bei arbeitsrechtlichen Kündigungen aus.

Damit stände das AGG in Widerspruch zum Europarecht, denn die europarechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinien beziehen auch die

Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses in den Anwendungsbereich der Benachteiligungsverbote ein.

Mittlerweile haben mehrere Landesarbeitsgerichte entschieden, dass auch bei arbeitsrechtlichen Kündigungen die europarechtlichen Diskriminierungsverbote zu beachten sind (LAG Hannover 13.07.2007, LAG Berlin 24.07.2007, LAG Baden-Württemberg 18.06.2007).

Kündigungsfristen § 622 Abs. 2 BGB

Die Kündigungsfristen, die ein Arbeitgeber bei einer ordentlichen Kündigung eines Arbeitnehmers einzuhalten hat, sind von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt (§ 622 Abs. 2 BGB).

Mit dieser Vorschrift werden jüngere Arbeitnehmer alleine aufgrund ihres Lebensalters gegenüber älteren Arbeitnehmern benachteiligt, hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 24.07.2007 entschieden. Denn für die jüngeren Arbeitnehmer gäbe es eine Verlängerung der Kündigungsfrist aufgrund ihres Lebensalters auch dann nicht, wenn sie die entsprechende Betriebszugehörigkeit aufweisen würden. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht ist zugelassen.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat durch Beschluss vom 27.11.2007 die Frage, ob § 622 BGB gegen Europarecht verstößt, dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt. Des Weiteren will das Landesarbeitsgericht Düsseldorf will, ob die Vorschrift des § 622 BGB aus Vertrauensschutzgründen bis zu einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes in Kraft bleibt.

Im Kündigungsverfahren sind Betriebsräte zu beteiligen. In diesem Verfahren muss auch seitens der Betriebsräte die Einhaltung der Kündigungsfrist geprüft werden. Beschäftigungsjahre, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, sind mitzuberücksichtigen und führen gegebenenfalls zu längeren Kündigungsfristen.

Minderheitengeschlecht

Gemäß § 15 BetrVG muss ein Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

Dies kann zu einer Diskriminierung führen, wenn Bewerber des Mehrheitsgeschlechts nicht in den Betriebsrat kommen, obwohl sie mehr Stimmen haben als Bewerber des Minderheitengeschlechts.

Das Bundesarbeitsgericht hat diese Vorschrift in seiner Entscheidung vom 16.03.2005 für verfassungsgemäß gehalten, da

durch die Festlegung der Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit, Frauen die Möglichkeit erhalten, ihr Potenzial wirksamer in die Betriebsratsarbeit einzubringen und Einfluss insbesondere auf frauenspezifische Themen, wie z.B. Förderung der Gleichberechtigung, Förderung von Familie und Erwerbstätigkeit sowie Frauenförderpläne, zu nehmen.

Dies sind gleichzeitig Gründe, die eine positive Diskriminierung rechtfertigen, die sowohl nach Europarecht als auch nach § 5 AGG erlaubt ist.

Durch diese Regelung wird auch nicht einseitig ein Geschlecht bevorteilt oder benachteiligt, denn es wird nicht ein bestimmtes Geschlecht geschützt, sondern das jeweilige Geschlecht in der Minderheit.

Personalfragebogen

Personalfragebogen sind sowohl Fragebogen für die schon im Betrieb tätigen Arbeitnehmer als auch Einstellungsfragebogen für Bewerber. Der Einsatz solcher Fragebogen verstößt gegen das AGG, wenn diese unzulässige Fragestellungen enthalten.

Als Faustregel galt bereits vor Inkrafttreten des AGG, dass nur Fragen zulässig waren, die für die Ausübung der Tätigkeit und für die berufliche Entwicklung im Betrieb von Bedeutung waren bzw. sind.

Durch das AGG wird das Fragerecht weiter eingeschränkt. Fragen nach der weiteren Lebensplanung „wo sehen Sie sich in fünf Jahren“ können eine Diskriminierung des Geschlechtes bewirken, wenn hiermit Kinderwunsch und Familienplanung angesprochen werden. Auch die Frage nach Behinderungen ist nur noch zulässig, wenn die nachgefragte körperliche Geeignetheit für die Ausübung der angestrebten Tätigkeit notwendig ist.

Bestehende und neue Personalfragebogen sind unter dem Gesichtspunkt des Benachteiligungsverbot (§ 1 AGG) zu überprüfen. Der Einsatz von Fragebogen ist mitbestimmungspflichtig gemäß § 94 BetrVG.

Schulung des Betriebsrates zum AGG

Schulungen des Betriebsrates zum AGG sind notwendig im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG. Ohne Kenntnisse des AGG kann der Betriebsrat seine Pflicht, die Einhaltung des AGG zu überwachen und damit diskriminierendes Handeln zu vermeiden, nicht wahrnehmen.

Schulung von Mitarbeitern zum AGG

Gemäß § 12 Abs. 2 AGG soll ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter schulen, damit Diskriminierungen vermieden werden.
Der Betriebsrat kann nicht erzwingen, dass ein Arbeitgeber solche Schulungen seinen Mitarbeitern anbietet.
Wenn aber solche Schulungen von dem Betrieb angeboten werden, hat der Betriebsrat bei der Durchführung dieser Schulung mitzubestimmen, § 98 Abs. 6 BetrVG.

Sozialpläne

Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des AGG verstoßen, sind unwirksam. Hierzu zählen auch Vereinbarungen, die in Sozialplänen getroffen werden.

Das AGG erlaubt allerdings Abfindungsregelungen in Sozialplänen, die gestaffelt nach Alter oder Betriebszugehörigkeit sind, wenn und insoweit dadurch von dem Lebensalter abhängige Arbeitsmarktchancen ausgeglichen werden sollen.

Des Weiteren lässt es das AGG ausdrücklich zu, Personen von Sozialplanleistungen auszuschließen, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil diese Arbeitnehmer, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld 1, rentenberechtigt sind.

Insoweit in Sozialplänen Teilzeitkräfte von bestimmten Leistungen ausgenommen werden, ist zu prüfen, ob hierdurch nicht eine mittelbare Diskriminierung eintritt (z.B. mittelbare Diskriminierung von Frauen).

Eine Herausrechnung von Elternzeiten bei der Begründung von Ansprüchen wird in aller Regel eine mittelbare Diskriminierung von Frauen bedeuten.