



AGMV-Geschäftsstelle des DWBO • Paulsenstr. 55-56 • 12163 Berlin

An die  
Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter  
im DWBO

1. März 2007

### **AGMV-Newsletter 02/07**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 18. August 2006 ist das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** in Kraft getreten.

Danach haben Beschäftigte gemäß § 13 Abs. 1 AGG nun das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen. Gemäß § 13 Abs. 2 AGG bleiben die Rechte der **Arbeitnehmervertretungen** davon **unberührt**.

Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main hat in einer Entscheidung über den Antrag eines Betriebsrates auf Einsetzung einer Einigungsstelle über die **Errichtung und Bestellung einer Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG** ausgeführt, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates im Sinne von § 87 Abs. 1 Ziffer 1 Betriebsverfassungsgesetz nicht offensichtlich ausgeschlossen ist (Arbeitsgericht Frankfurt (M) vom 23.10.2006, 21 BV 690/06).

§ 87 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG regelt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Fragen der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer des Betriebs und entspricht somit **§ 40 k) MVG DWBO**. Da es für den Sinn und Zweck der Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG maßgeblich darauf ankommt, dass die Mitarbeitenden Vertrauen in die Beschwerdestelle haben, sollte sich die Mitarbeitervertretung auf jeden Fall bei der Errichtung und Bestellung der Beschwerdestelle beteiligen und sich gegebenenfalls auf § 40 k) MVG berufen.

Die **Mitarbeitervertretungen** dienen den Beschäftigten also auch nach der Errichtung einer Beschwerdestelle weiterhin als Anlaufstelle bei Ungleichbehandlungen und können sich dieser auch annehmen. Darüber hinaus haben sie selbstverständlich innerhalb und außerhalb der formalen Mitbestimmung darauf zu achten, dass die Vorschriften des AGG eingehalten werden, z.B. bei Einstellungen, Versetzungen, dem Abschluss von Dienstvereinbarungen, Gewährungen von Fortbildungen, der Ausübung des allgemeinen Direktionsrechtes usw.

Bei **Kündigungen** kommt es jedoch nicht auf die Vorschriften des AGG, sondern allein auf die des Kündigungsschutzgesetzes an (§ 2 Abs. 4 AGG). Von dieser Regelung war der Gesetzgeber ursprünglich wieder in § 10 AGG abgewichen, wo er für Kündigungen bei unterschiedlicher Behandlung wegen des Alters Regelungen getroffen hatte. Das neue Gesetz ist wegen dieser und anderer Unschlüssigkeiten unmittelbar nach seinem Inkrafttreten in heftige Kritik geraten. Deshalb ist es durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und anderer Gesetze vom 2.12.2006 bereits geändert worden. Davon betroffen waren u.a. § 10 Nr. 6 und 7

AGG. Sie sind ersatzlos gestrichen worden. Das bedeutet in der Konsequenz, dass bei Kündigungen das Lebensalter bei der Sozialauswahl nach wie vor gemäß § 1 Abs. 3 KüSchG zu berücksichtigen ist. Allerdings darf es nicht das einzige Kriterium sein.

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Benachteiligungen in der Einrichtung unterbleiben (vgl. § 12 Abs. 1 AGG). Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz richtet sich hauptsächlich an den Arbeitgeber selbst. Er hat darauf zu achten, dass im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zwischen ihm und dem Beschäftigten Benachteiligungen und Diskriminierungen unterbleiben. Die in § 2 des AGG aufgelisteten Anwendungsbereiche, in denen diskriminierende Handlungen zu unterlassen sind, sind überwiegend solche, in denen die Leitungen und Vorgesetzten eines Betriebes tätig sind. Das sollte der Arbeitgeber auch bei entsprechenden Schulungen seiner Führungskräfte bedenken.

Doch auch den **Beschäftigten** selbst sind nach dem AGG diskriminierende Handlungen gegen Kollegen verboten (vgl. § 7 Abs. 1 AGG). Bei einem Verstoß gegen dieses Benachteiligungsverbot müssen sie damit rechnen, dass der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung ergreift. Gemäß § 12 Abs. 3 AGG ist er dazu verpflichtet.

Auch wenn **Dritte** die Beschäftigten benachteiligen, hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen (§12 Abs. 4).

Gemäß § 12 Abs. 2 soll der Arbeitgeber in geeigneter Art und Weise insbesondere **im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung**, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten **in geeigneter Weise** zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Abs. 1. Es bleibt abzuwarten, was die Rechtsprechung unter einer geeigneten Schulung verstehen wird.

§ 12 Abs. 5 AGG regelt weiterhin, dass der Arbeitgeber das AGG und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes (Klage wegen Benachteiligung) sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen im Betrieb oder in der Dienststelle **bekannt** zu machen hat. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

In diversen Einrichtungen des DWBO sind die Bekanntmachung des AGG und die oben beschriebenen Schulungen der Mitarbeitenden bereits erfolgt. Wo dies nicht der Fall ist, sollten Mitarbeitervertretungen zum Schutz aller Beteiligten darauf achten, dass diese Fortbildungen auch in ihren Einrichtungen durchgeführt werden.

Weitere Informationen zum AGG können Sie unter [www.aus-portal.de/aktuell/gesetze/01/index\\_8075.htm](http://www.aus-portal.de/aktuell/gesetze/01/index_8075.htm) nachlesen. Im Anhang finden Sie außerdem die letzte Fassung des AGG vom 2.12.2006.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr AGMV-Vorstand