

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz als Aufgabe und Instrument des Betriebsrates

Bearbeitet von
Manuel Schwering

1. Auflage 2010. Buch. 348 S. Hardcover
ISBN 978 3 631 60258 4
Format (B x L): 14,8 x 21 cm
Gewicht: 610 g

[Recht > Arbeitsrecht > Antidiskriminierung, Gleichbehandlung](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](#) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

A. Einleitung

Im Zuge des menschlichen Machtstrebens kommt es nicht selten zur Diskriminierung, die als anthropologische Konstante in Form von Schlechterstellungen oder Herabwürdigungen wegen bestimmter Eigenschaften traurige Realität im Arbeitsleben ist. Gerade hier tritt sie gehäuft auf, da es anders als im Privatrecht an einem Gleichgewicht der Kräfte fehlt. Die Abhängigkeit und Unterlegenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber bedingen hier zugleich seine Schutzbedürftigkeit. Insofern verwundert es nicht, dass in Europa schon früh Verbotstatbestände geschaffen wurden, um Diskriminierungen entgegenzuwirken. Derzeit finden sich in nahezu sämtlichen europäischen Rechtsordnungen Regelungen, die eine ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung von Gruppen und Individuen ohne sachlichen Grund verbieten¹. Sie sind Ausdruck des Schutzes menschlicher Wertgleichheit als selbstverständliche Konsequenz zentraler rechtsethischer Werte, die den modernen, grundrechtsorientierten Verfassungsstaaten und ihren Privatrechtsordnungen zugrunde liegen. Jeder Mensch soll vor dem Gesetz gleich sein und nicht wegen seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens und seiner religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt werden. Dieser Grundsatz ist ein wesentliches Kennzeichen moderner Rechtsstaaten. Er manifestiert sich auch in unserem Grundgesetz. Art. 1 GG stellt unmissverständlich klar, dass die Menschenwürde den tragenden Pfeiler unserer Verfassung darstellt, garantiert sie doch jedem Menschen frei von willkürlicher oder diskriminierender Benachteiligung zu leben. Ausdruck findet die Menschenwürde auch in Art. 3 GG. Dieser postuliert den bis auf *Aristoteles* zurückgehenden Grundsatz, Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln². Dennoch waren diese Verfassungsgarantien bislang nicht ausreichend um einen effektiven Schutz vor Diskriminierungen zu gewährleisten. Dies lag zum einen daran, dass die Verfassungsnorm des Art. 3 GG primär ein Abwehrrecht gegenüber dem Staat darstellte und dementsprechend zwischen Privaten nur über die privatrechtlichen

1 Vgl. in Frankreich etwa die Art. 225-1 bis 225-3 des Strafgesetzbuches *Code pénal*; im Vereinten Königreich boten vor Erlass der Richtlinien schon der *Equal Pay Act* von 1970, der *Race Relations Act* von 1976, der *Sex Discrimination Act* von 1986 sowie der *Disabilities Discrimination Act* von 1995 ein breites Spektrum an Diskriminierungsverboten.

2 *Aristoteles*, Politik (übersetzt von E. Rolfes), 1280a.

Generalklauseln Anwendung fand und zum anderen an der fehlenden Sensibilität Diskriminierungen zu erkennen und entsprechend zu unterbinden. Insofern bedurfte es einer Zäsur. Diese wurde durch den Erlass der Antidiskriminierungsrichtlinien Anfang dieses Jahrhunderts herbeigeführt. Mit dem Erlass der Richtlinien machte der europäische Gesetzgeber von seiner ihm durch Art. 13 des Amsterdamer Vertrages verliehenen Kompetenz zur Regelung von Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen Gebrauch. Die Richtlinien sahen ein umfassendes Verbot der Diskriminierung vor, das die Mitgliedsstaaten in der Folgezeit entsprechend umzusetzen hatten³.

Dieser Verpflichtung folgend trat am 18.08.2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (im Folgenden: AGG) nach langer und wechselhafter Historie in Kraft. Es untersagt Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Bereich des Zivil- und Arbeitsrechts⁴. Kaum ein anderes Gesetz dürfte in jüngerer Zeit so zum gesellschaftlichen Diskurs beigetragen haben wie das AGG. So wurden bereits im Vorfeld leidenschaftliche Diskussionen über seine Regelungen und deren praktische Auswirkungen geführt. Der Grund für die intensive Auseinandersetzung mit dem Gesetz dürfte zum einen in der teilweise doch über die europarechtlichen Vorgaben hinausgehenden Umsetzung des AGG liegen⁵. Und zum anderen in der Befürchtung, man werde nun mit einer Welle von Schadensersatz- bzw. Entschädigungsklagen überzogen⁶. Bislang hat sich diese Befürchtung jedenfalls nicht bestätigt⁷. Letztlich werden die vielfältig aufgeworfenen Probleme durch die Rechtsprechung zu klären sein. Einigkeit besteht allerdings dahin gehend, dass die Einführung des AGG zu einem Umdenken und damit zu Änderungen auf betrieblicher Ebene führen dürfte. Arbeitgeber und Interessenvertretungen sind nun angehalten den Arbeitnehmer als primären Wertleister umfassend vor Diskriminierung zu schützen.

Inwieweit das neue Gesetz insbesondere den Arbeitgebern neue Verpflichtungen auferlegt, ist Gegenstand mannigfaltiger Aufsätze und Beiträge im arbeitsrechtlichen Schrifttum geworden. Der Schwerpunkt wurde dabei jedoch vielfach ausschließlich auf die individualarbeitsrechtlichen Aspekte des AGG gelegt. Weniger beleuchtet wurden die kollektiven Bezüge des AGG, die insbesondere dem

3 Die Richtlinien 2000/43/EG vom 29.6.2000, 2000/78/EG vom 27.11.2000 sowie 2002/73/EG vom 23.9.2002 und 2004/113/EG vom 13.12.2004.

4 Vgl. § 1 AGG.

5 Siehe dazu den lesenswerten Beitrag von *Bauer/Thüsing/Schunder*, NZA 2006, S. 774 ff.

6 So u. a. die Befürchtung von *Guido Westerwelle* in seiner Rede vom 29. Juni 2006 zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Stenographisches Protokoll, S. 1.

7 Vgl. F.A.Z. v. 17.8.2007, S. 1, 13.

Betriebsrat eine zentrale Rolle bei der Verhinderung oder Beseitigung von diskriminierendem Verhalten zuweisen. Dieser Themenkomplex bedarf folglich nach wie vor einer näheren Klärung.

I. Ziel der Untersuchung

Mit der vorliegenden Arbeit soll daher versucht werden, die Bedeutung und Tragweite des AGG für die betriebliche Interessenvertretung umfassend darzulegen. Ziel der Arbeit ist es, die sich derzeit im rechtswissenschaftlichen Schrifttum befindliche Lücke zu diesem Thema zu schließen. Es wird herausgearbeitet, ob nach Verabschiedung des Gesetzes verbesserte Möglichkeiten zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Betrieb bestehen und inwieweit der Betriebsrat sich dieser als Instrument bedienen kann. Dies beinhaltet insbesondere eine nähere Auseinandersetzung mit den dem Betriebsrat durch das AGG originär eingeräumten Rechten. Einen Schwerpunkt der Arbeit bildet daher die Untersuchung von § 17 Abs. 2 AGG. Die Norm wirft vielfältige Probleme auf. Ungeklärt ist bspw. bislang, ob die Vorschrift nur in den Fällen einer belegschaftsbezogenen Diskriminierung eingreift⁸, oder auch schon bei der Diskriminierung eines Einzelnen. Schwierigkeiten ergeben sich auch im Hinblick auf die Zuordnung zur richtigen Verfahrensart. Sowohl für die Geltendmachung im Urteils- als auch im Beschlussverfahren sprechen gewichtige Argumente. Uneinigkeit besteht darüber hinaus, ob die Beweislast erleichterung des § 22 AGG auch im Rahmen des § 17 Abs. 2 AGG zur Anwendung gelangt. Teile der Literatur erachten dies für möglich⁹. Schließlich nehmen einige Autoren an, dass Verfahren nach § 17 Abs. 2 AGG entfalte eine präjudizielle Wirkung für die Individualrechte in einem nachfolgenden Urteilsverfahren¹⁰. Hiervon hängt ab, ob es den Beschäftigten durch „Vorschicken“ des Betriebsrates ermöglicht wird, eine Vorentscheidung für einen späteren Schadensersatz- bzw. Entschädigungsprozess herbeizuführen. Die beispielhaft aufgeführten Problemstellungen zeigen bereits das große Konfliktpotenzial, dass die Vorschrift in sich birgt. Aufgabe der Untersuchung wird es daher sein, die dogmatischen Streitfragen innerhalb des § 17 Abs. 2 AGG einer befriedigenden Lösung zuzuführen.

Das AGG sieht jedoch nicht nur Vorschriften vor, die sich unmittelbar an den Betriebsrat als Adressaten richten, sondern hält überdies Bestimmungen bereit,

8 So *Bauer/Göpfert/Krieger*, § 17 AGG Rn. 22; *Klumpp*, NZA 2006, S. 906.

9 Befürwortend etwa *Däubler/Bertzbach-Buschmann*, § 17 AGG Rn. 31; *Hayen*, AuR 2007, S. 12; *ders.* in *Jahrbuch des Arbeitsrechts*, Bd. 44, 2007, S. 58; *Oberwinter/Ziegler*, FA 2006, S. 266.

10 Vgl. *Klumpp*, NZA 2006, S. 905; einschränkender *Schick/Kocher*, § 17 AGG Rn. 29.

die einen kollektivrechtlichen Bezug aufweisen. Dies betrifft insbesondere die §§ 11, 12, und 13 AGG, die ihrem Inhalt nach bestimmte Pflichten des Arbeitgebers enthalten. Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang hier konkrete Beteiligungsrechte des Betriebsrates ausgelöst werden, wird im Verlauf der Untersuchung ebenfalls geklärt.

Einen weiteren Schwerpunkt der Abhandlung bilden schließlich die Auswirkungen des AGG auf das Betriebsverfassungsrecht. Es wird aufgezeigt, bei welchen Vorschriften der Betriebsverfassung Bezüge zum AGG bestehen und inwieweit diese im Rahmen der Ausübung zu berücksichtigen sind. Im Vordergrund stehen dabei die personellen Angelegenheiten der §§ 92 ff. BetrVG.

II. Gang der Untersuchung

Um die Neuerungen und die damit einhergehenden rechtlichen Probleme effektiv darzustellen, erscheint es angebracht, in einem ersten Schritt zunächst die Handlungsoptionen des Betriebsrates bei Diskriminierungsfällen vor Inkrafttreten des AGG zu skizzieren. Dies erleichtert im weiteren Verlauf der Arbeit das Aufzeigen von Änderungen und deren Auswirkungen. Inhaltlich werden in diesem Teil insbesondere die dem Betriebsrat bereits nach dem BetrVG zustehenden Rechte zur Unterbindung von Diskriminierungen näher behandelt und bewertet. Außerdem wird auf die Zeit nach Ablauf der Umsetzungsfrist aber noch vor Einführung des AGG eingegangen und die möglichen Auswirkungen der mangelnden Umsetzung für die Betriebsräte erläutert.

Sodann werden in einem zweiten Schritt die den Betriebsrat betreffenden Vorschriften im AGG selbst gewürdigt. Ausdrückliche Erwähnung findet der Betriebsrat jedoch nur in § 17 AGG, sodass dessen dogmatische Ausgestaltung im Mittelpunkt der Prüfung steht. Hier erfolgt insbesondere eine ausführliche Auseinandersetzung mit dem viel diskutierten „Klagerecht“ des Betriebsrates aus Absatz 2. Die hiermit verbundenen Streitfragen und Problemstellungen werden aufgezeigt und einer Lösung zugeführt.

Im Anschluss daran erfolgt eine ausführliche Darstellung der Normen des AGG, die einen kollektivrechtlichen Bezug aufweisen. Schwerpunktmäßig werden dabei die Ausgestaltung der entsprechenden Vorschriften und die damit verbundenen Beteiligungsrechte des Betriebsrates behandelt. Im Mittelpunkt der Prüfung steht ein mögliches Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Im vierten Teil werden die Auswirkungen des AGG auf das Betriebsverfassungsrecht erörtert. Dabei widmet sich die Arbeit insbesondere den betriebsverfassungsrechtlichen Normen, die sich als Schnittstellen für das AGG erweisen.

Es wird herausgearbeitet inwieweit die Regelungen vor dem Hintergrund des AGG auszulegen und anzuwenden sind. Zugleich werden die im Zusammenhang mit der Einführung des AGG vorgenommenen Gesetzesänderungen und ihre Auswirkungen näher beleuchtet.

Abschließend erfolgen eine Bewertung der gewonnenen Erkenntnisse und ein Ausblick hinsichtlich der möglichen Auswirkungen des AGG auf die betriebliche Praxis.