

## Mandanteninfo August 2006

### Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - neue Aufgaben für die Betriebsräte

Zum 01.08.2006 wird das **allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** in Kraft treten und eine Vielzahl neuer Mitwirkungsrechte für die Betriebsräte auslösen. Ein Überblick.

Das AGG verbietet die **Benachteiligung** von Beschäftigten wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG), insbesondere bei Einstellungen und Auswahlrichtlinien, Arbeitsbedingungen und Zugang zur Berufsbildung (§ 2 AGG). Benachteiligungen können unmittelbar und mittelbar vorgenommen werden und für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) Ansprüche auf Unterlassung, Schadensersatz und Schmerzensgeld auslösen. Besondere Aufmerksamkeit verdienen Belästigungen („**Mobbing**“, § 3 Abs. 3 AGG) und **sexuelle Belästigungen** (§ 3 Abs. 4 AGG), die automatisch eine Benachteiligung darstellen. Wer z.B. aufgrund seiner Hautfarbe mit abfälligen Spitznamen bedacht oder sonst wie beleidigt wird, kann ebenso Unterlassung und Schadensersatz geltend machen wie eine Frau, die sich im Betrieb ständig anzüglichen Bemerkungen, Pfiffen oder pornografischen Darstellungen ausgesetzt sieht.

Neu ist die Regelung, wonach der Betriebsrat in solchen Fällen einen **Unterlassungsanspruch** hat:

**Stefan Bell<sup>1</sup>**  
**Regine Windirsch<sup>1,2</sup>**  
**Sigrid Britschgi<sup>3,4</sup>**  
**Annette Malotke<sup>1</sup>**  
**Christopher Koll**

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
1 Arbeitsrecht  
2 Sozialrecht  
3 Familienrecht  
4 auch OLG-Zulassung

Mühlenstraße 3  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de  
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit  
folgenden Kanzleien  
für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Dieter Hummel\*  
Volker Ratzmann\*  
Mechtild Kuby\*

**Frankfurt a.M.**  
Franzmann\* Büdel\* Bender\*

**Freiburg**  
Michael Schubert\*  
Anwaltsbüro im Hagarhaus

**Hamburg**  
Klaus Müller-Knapp\*  
Jens Peter Hjort\*  
Wolfgang Brinkmeier\*  
Manfred Wulff\*

**Hannover**  
Detlef Fricke  
Joachim Klug

**Konstanz**  
Haenel-Zepf-Wirlitsch  
und Kollegen

**München**  
Kanzlei Rüdiger Helm

**Nürnberg**  
Manske & Partner\*

**Wiesbaden**  
Schütte\* Jancke\* Heer\*

\* Fachanwälte für Arbeitsrecht

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten ...

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

Werden also in einem Betrieb AN schikaniert oder sexuell belästigt, kann der Betriebsrat ein **Beschlussverfahren gegen den Arbeitgeber** einleiten und die Unterlassung dieses Verhaltens verlangen sowie für jeden Fall der Zuwiderhandlung die Festsetzung eines **Ordnungsgeldes in Höhe von bis zu 10.000,00 €**. Damit haben Betriebsräte endlich eine wirksame Waffe gegen die Diskriminierung von AN. Bislang konnten die Betroffenen nur individualrechtlich vorgehen, was schon deshalb schwierig war, weil sexuelle und andere Belästigungen erst einmal bewiesen werden mussten. In dem Beschlussverfahren eines Betriebsrates stehen jedoch die **Opfer nunmehr als Zeugen** zur Verfügung.

§ 12 AGG verpflichtet den Arbeitgeber, **vorbeugende Maßnahmen** gegen unerwünschte Benachteiligungen zum Schutz der Beschäftigten zu treffen. Erforderlich ist die Schulung aller Beschäftigten, nicht nur der Vorgesetzten, da Benachteiligungen auch unter den Arbeitnehmern selbst vorkommen können. Die Absätze 2 und 3 der Vorschrift verpflichten den Arbeitgeber zum Ergreifen geeigneter Maßnahmen, wenn Beschäftigte (als Täter) gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen haben oder selbst Opfer einer Benachteiligung geworden sind. Die Aufzählung der in Abs. 2 genannten Maßnahmen ist nicht abschließend.

Das AGG ist zweifelsfrei ein zugunsten von AN geltendes Gesetz im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, so dass der Betriebsrat über seine Einhaltung zu wachen hat und die Teilnahme an einem BR-Seminar gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG zum AGG erforderlich ist. Im Hinblick auf die neuen Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte wird die Teilnahme an Seminaren dringend geraten, Anmeldungen z.B. bei

**[http://www.verdi-bub.de/verdi\\_bub/standorte/rv\\_duesseldorf/](http://www.verdi-bub.de/verdi_bub/standorte/rv_duesseldorf/)**

ViSdP: Rechtsanwalt Stefan Bell, Mühlenstraße 3, 40213 Düsseldorf.

Bei unveränderter Übernahme einschließlich unseres Logos sind wir mit einer Veröffentlichung einverstanden.

Über eine kurze Benachrichtigung freuen wir uns.

Wenn Sie unser Mandanten-Info nicht mehr beziehen wollen, mailen Sie bitte an [info@fachanwaeltinnen.de](mailto:info@fachanwaeltinnen.de).