

## Was bringt das AGG?

**Frage: Das vor eineinhalb Jahren verabschiedete AGG will Benachteiligungen im Arbeitsleben beseitigen. Nun muss das Gesetz mit Leben erfüllt werden, um die Realität zu verändern. Betriebsräte können dabei eine wichtige Rolle spielen. Sie haben den Auftrag, die Einhaltung von Gesetzen zu kontrollieren. Was sollte im Einzelnen auf den Prüfstand?**

**Däubler:** Man muss zunächst einmal realistisch sein. Das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ will nicht jede Ungleichheit und jede Benachteiligung im Arbeitsleben beseitigen. Sonst wären wir ja dem Paradies schon ziemlich nahe. Es begnügt sich vielmehr damit, Benachteiligungen aus ganz bestimmten Gründen wie Rasse, Geschlecht, Behinderung und Alter zu verbieten. Auch insoweit gibt es allerdings eine Menge zu tun.

Da ist einmal die Stellenausschreibung. „Unser junges dynamisches Team sucht Verstärkung“ darf man nicht mehr schreiben, da es ohne zwingenden Grund die Älteren von Bewerbungen abhält. Auch der Zusatz „Erfahrungen bei der Bundeswehr erwünscht“ wäre diskriminierend, da Frauen dieses Zusatzerfordernis so gut wie nie erfüllen können. Die Einsendung eines Fotos sollte man gleichfalls nicht verlangen, weil sich daraus das ungefähre Alter ergibt und oft auch eine ausländische Nationalität. Auch das weitere Bewerbungsverfahren muss korrekt sein. Wollte man Frauen oder Behinderte von vorne herein nicht in die engere Wahl nehmen, wäre dies ein Verstoß gegen das AGG.

Vor allem die vertraglichen Arbeitsbedingungen sollte man kritisch unter die Lupe nehmen. Da gibt es z. B. häufig Regelungen, dass der Anspruch auf vollen Jahresurlaub erst ab 30 oder 35 besteht. Das ist eine eindeutige Benachteiligung der Jüngeren, für die es keinen Grund gibt. Anders verhält es sich mit der Altersfreizeit ab 55 oder 60, die dem stärkeren Erholungsbedürfnis der Älteren Rechnung trägt.

Auch beim Personalabbau kann es Diskriminierungen geben. Da werden beispielsweise nur Frauen mit Kindern Aufhebungsverträge mit bescheidener Abfindung angeboten – man gibt den Betroffenen damit zu erkennen, dass man auf ihre Dienste verzichten kann. Und wenn in

einem großen Unternehmen drei Filialen geschlossen werden, so sollte man die Frage stellen, ob dort nicht unverhältnismäßig viele Ältere (oder Frauen oder Ausländer) beschäftigt sind.

**Frage: Was würden Sie einem Betriebsrat empfehlen, wenn er einen Verstoß gegen das AGG feststellt?**

**Däubler:** Manchmal kann es helfen, wenn man den Arbeitgeber auf den Verstoß hinweist. Wichtiger ist es, dass der Betriebsrat von seinen eigenen Rechten Gebrauch macht. Auf das Einstellungsverfahren kann er nach § 94 BetrVG Einfluss nehmen, Auswahlkriterien nach § 95 BetrVG mitbestimmen. Außerdem gibt ihm § 17 Abs.2 AGG das Recht, ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einzuleiten und auf diesem Wege z. B. zu verlangen, dass die Jüngeren in Zukunft beim Urlaub nicht mehr benachteiligt werden. Auch gegen diskriminierenden Personalabbau könnte so vorgegangen werden – man braucht nur einen innovativen Betriebsrat, der das mal probiert.

**Frage: Die Arbeitgeber haben früher immer vor einer Klageflut wegen des AGG gewarnt. Davon ist nicht viel zu spüren, aber es gibt erste Rechtsprechung. Welches waren die wichtigsten Entscheidungen?**

**Däubler:** In der ersten acht Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes wurden allein in Baden-Württemberg insgesamt 109 Verfahren mit Schwerpunkt AGG eingeleitet. Es regt sich also durchaus was. Wichtig ist z. B. die Aussage des BAG, dass alle Behinderten geschützt sind, nicht nur die Schwerbehinderten. Wird eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG eingerichtet, so kann der Betriebsrat die Einsetzung einer Einigungsstelle erzwingen, die dann über die Zusammensetzung dieses Gremiums und das Verfahren entscheidet. Und schließlich hat der Europäische Gerichtshof in einem aus Spanien kommenden Fall tarifliche Altersgrenzen gebilligt – bei uns kann schwerlich anderes gelten.