

# **BetrVG – AGG – Diversity Management**

## **Ein Handlungsdreieck für Betriebsräte?!**

Workshop auf der Klausurtagung in Bremen 10.-12. Juli 2008



**Gender Diversity**  
Fachverband für gender-kompetente Bildung und Beratung e.V.

## Ablauf

---

- Ein paar Worte über mich
- Präsentation (work in progress)
  - Die Beteiligung des Betriebsrats am Diversity Management – aktuelle Ergebnisse
  - Relevante Regelungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
  - Relevante Regelungen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
  - BetrVG und AGG als Rahmen für Diversity Management und Betriebsräte
  - Ausblick
- Austausch und gemeinsame Arbeit an Fragestellungen



## Über mich

---

Ausbildung zur Bankkauffrau (Deutsche Bank) und 1 Jahr Berufstätigkeit

Studium Soziologie, Frauen- und Geschlechterstudien, Psychologie  
an der Carl-von-Ossietzky Universität Oldenburg

Promotion seit 06/2006 an der Universität Hamburg  
Arbeitstitel: Vielfalts-Erfahrungen – Diversity Management aus der  
Sicht von Beschäftigten, Betriebsrat und Management  
gefördert durch ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung

Bildungsarbeit Trainerin, Referentin, Moderatorin  
- vor allem an Universitäten und bei der Gewerkschaft ver.di  
- Themengebiete: Gender, Diversity, Betriebsverfassung, AGG  
- ausgebildete Social Justice und Diversity Trainerin (IDA e.V.)



Und an der Stelle ganz wichtige Funktion bei uns [hat] auch der Betriebsrat. Also man geht ja immer davon aus, dass Personal und Betriebsrat auch zwei verschiedene Lager sind. Bei uns sind sie das NICHT in diesem Thema. Wir arbeiten SEHR GUT zusammen, auch auf einer sehr informellen Basis, das gefällt mir sehr gut, und wir spielen uns die Bälle zu. Und in diesem, in diesem Dreieck zwischen den Netzwerken, den Betriebsräten und dem Personalbereich ist schon eine ganze Menge Gutes entstanden.

(Wiebke Arendt, DV FD1, 118-143)

*I: Diversity ist hier ja seit einigen Jahren auch eingeführt, [...] Ist der Betriebsrat denn irgendwie mit dran beteiligt?*

SG: ... Operativ nein ... außer Schnittmenge, weil das halt mitbestimmungspflichtig ist, das Kinderbetreuungsprogramm, das heißt diese Betriebskindertagesstätte, Krabbelgruppe. Ansonsten nein. Also natürlich ... gehe ich dahin [...] Ich helf da gerne mal mit, wenn Not am Mann ist und bin da auch gerne auf dem Laufenden, ... aber um jetzt da auch noch voll umfänglich mitzuwirken fehlt mir einfach die Zeit. (Sandra Gruber, BR FD3, 591-603)



- kaum strategische Einbindung des BR ins Diversity Management
  - eher Gesamtbetriebsrat (GBR) bzw. BR in den Firmenzentralen
  - auf regionaler / örtlicher Ebene findet nichts / wenig statt
  - AGG, DiM und Antidiskriminierung eher Randthemen im BR
  - persönlicher Einsatz einzelner BR-Mitglieder ist aktivierend (häufig Mitarbeiter/innen-Netzwerkm Mitglieder, die Themen wichtig finden)
  
- Beteiligung des BR an einzelnen Maßnahmen innerhalb des DiM
  - Mitbestimmung bei z.B. Kinderbetreuungsmaßnahmen
  - Begleitung eines Mentoring-Programms
  - Organisation von Veranstaltungen (z.B. Thema Väter)
  - einzelne BR-Mitglieder in Netzwerken aktiv (Schnittstellen)
  - interne Kommunikation von DiM (Betriebsversammlung, BR-Mitglieder als Multiplikator/inn/en, BR-Medien)



*I: .. Jetzt haben Sie viel davon gesprochen, dass Sie sich kümmern. Ist das letztendlich Privatvergnügen, weil das Ihnen ein (EB: nö) Anliegen ist (EB: nö), oder ist es ein offizielles Thema im Betriebsrat?*

EB: Nö, das ist ... also das, das MACH ich zum (lachend:) offiziellen Thema im Betriebsrat. (normal weiter:) Ja, warum ich das mach, weil die Themen mir sehr nahe liegen und weil die-- weil das auch mal was ist, was einem SPASS machen kann als Betriebsrat. Weil das auch Themen sind, wo wir mal kreativ sein können. Das andere wird uns ja immer nur vom Unternehmen vorgegeben. Ist meistens negativ belegt. ... Wir haben ja in den letzten Jahren massiv Personalabbau gehabt, das heißt, wir haben immer nur mit negativen Themen gelebt. Und ich stell mich als Betriebsrat auch damit gut dar. Denn wenn ich hier ne Diversity-Veranstaltung mache, [...] Und ich denke, dann stehe ich auch als Betriebsrat gut da, wenn ich auch da ein paar Begrüßungsworte sage und sage: ‚Hey, ne, haben wir als Betriebsrat organisiert‘, sag ich mal, ist das für mich auch Werbung, ne, also insofern ist das für mich insgesamt positiv belegt.

(Emma Ballin, BR FD1, 248-268)



### Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz

§80 (1) BetrVG: Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

...

2a. die Durchsetzung der tatsächlichen *Gleichstellung von Frauen und Männern*, insbesondere bei Einstellung [...] und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;

2b. die *Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit* zu fördern;

...

4. die Eingliederung *Schwerbehinderter* [...] Personen zu fördern;

...

6. die Beschäftigung *älterer Arbeitnehmer* im Betrieb zu fördern;

7. die Integration *ausländischer Arbeitnehmer* im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit [...] zu beantragen;



### Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

#### §75 (1) BetrVG

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer *Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung* oder wegen ihres *Geschlechts* oder ihrer *sexuellen Identität* unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter *Altersstufen* benachteiligt werden.

### Überwachungspflicht / -recht des Betriebsrates

§80(1)1. BetrVG (Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge ...)

- Prüfung der arbeitsvertraglichen und betrieblichen Regelungen in Bezug auf AGG
- BR überwacht den AG, ob er seinen Pflichten aus dem AGG gerecht wird



### §1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

→Die geschützten Merkmale entsprechen den so genannten Kerndimensionen von Diversity Management

→Die geschützten Merkmale / Kerndimensionen von Diversity Management finden sich auch im Betriebsverfassungsgesetz (Aufgaben des Betriebsrats und gemeinsame Aufgabe Betriebsrat und Arbeitgeber)



## Relevante Regelungen aus dem AGG

---

### Pflichten des Arbeitgebers

- §11 AGG            Ausschreibung eines Arbeitsplatzes darf nicht benachteiligend sein
- §12(1) AGG        Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in §1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- §12(2) AGG        Der AG soll in geeigneten Schulungsmaßnahmen auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen und auf unterbleiben hinwirken. Geeignete Schulungen = Erfüllung der Pflichten nach §12(1) AGG.
- §12(3) AGG        Bei Verstoß gegen Benachteiligungsverbot muss AG geeignete Maßnahmen gegen die benachteiligenden Beschäftigten ergreifen.
- §12(4) AGG        Bei Benachteiligung durch Dritte muss AG Maßnahmen ergreifen.
- §12(5) AGG        AGG und Information über Beschwerdestelle veröffentlichen



### Soziale Verantwortung der Beteiligten

#### §17(1) AGG

Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

- reiner Programmsatz: höheres Ziel wird formuliert, kein Rechtsanspruch dahinter
- Ziel des Gesetzgebers ist präventiver Schutz

#### §17(2) AGG

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft

- nur bei groben Verstößen des AG gegen das AGG
- nicht, wenn es einen Individualklageanspruch gibt
- kann wichtiges Instrument bei struktureller Diskriminierung sein



### Beschwerdestelle nach §13 AGG

→ Beschäftigte haben das Recht, sich bei der zuständigen Beschwerdestelle zu beschweren, wenn sie sich wegen eines geschützten Merkmals benachteiligt fühlen.

→ keine Mitbestimmung des BR bei Errichtung und personeller Besetzung

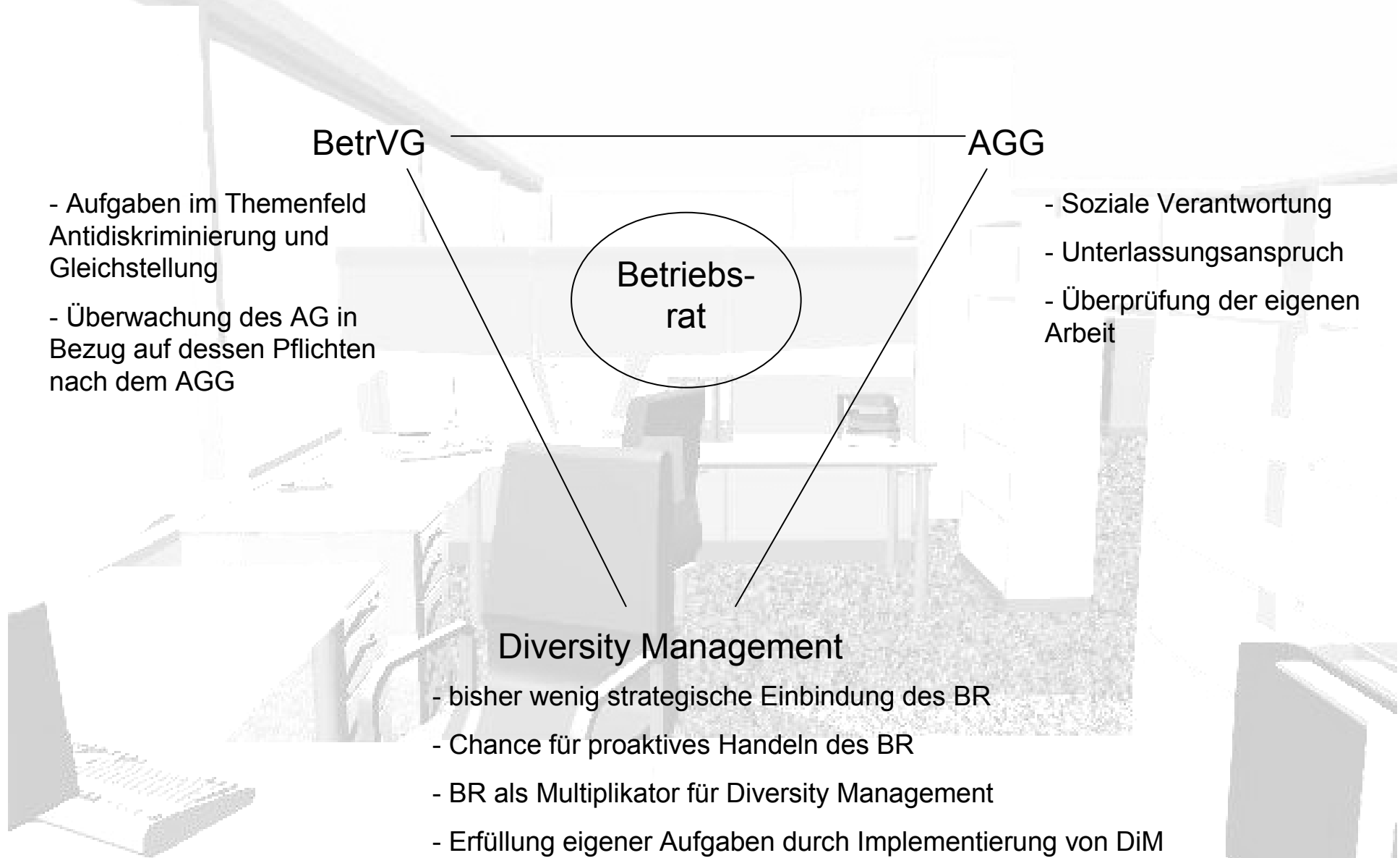
→ Empfehlung an Betriebsräte darauf hinzuwirken, dass sie zur Beschwerdestelle bestimmt werden, da sie nach §§ 84, 85 BetrVG sowieso für die Entgegennahme von Beschwerden zuständig sind und es fraglich ist, ob eine arbeitgeberseitig besetzte Beschwerdestelle von den Beschäftigten angenommen wird.

→ Volle Mitbestimmung des BR bei der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens

- kann / sollte in einer Betriebsvereinbarung resultieren
- griffigster Weg für Betriebsräte, mit dem AGG zu starten

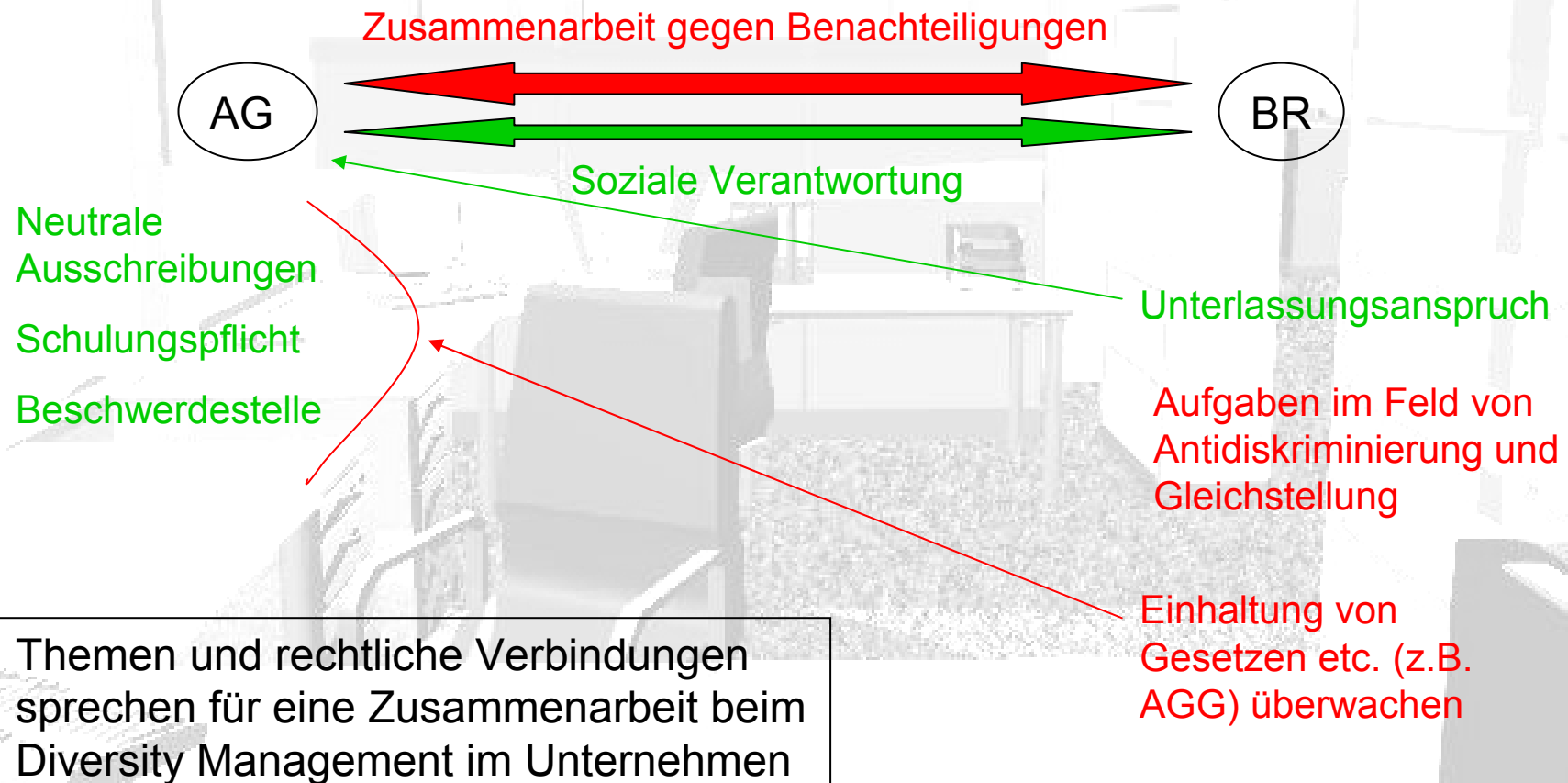


# BetrVG und AGG als Rahmen für Diversity Management und Betriebsräte

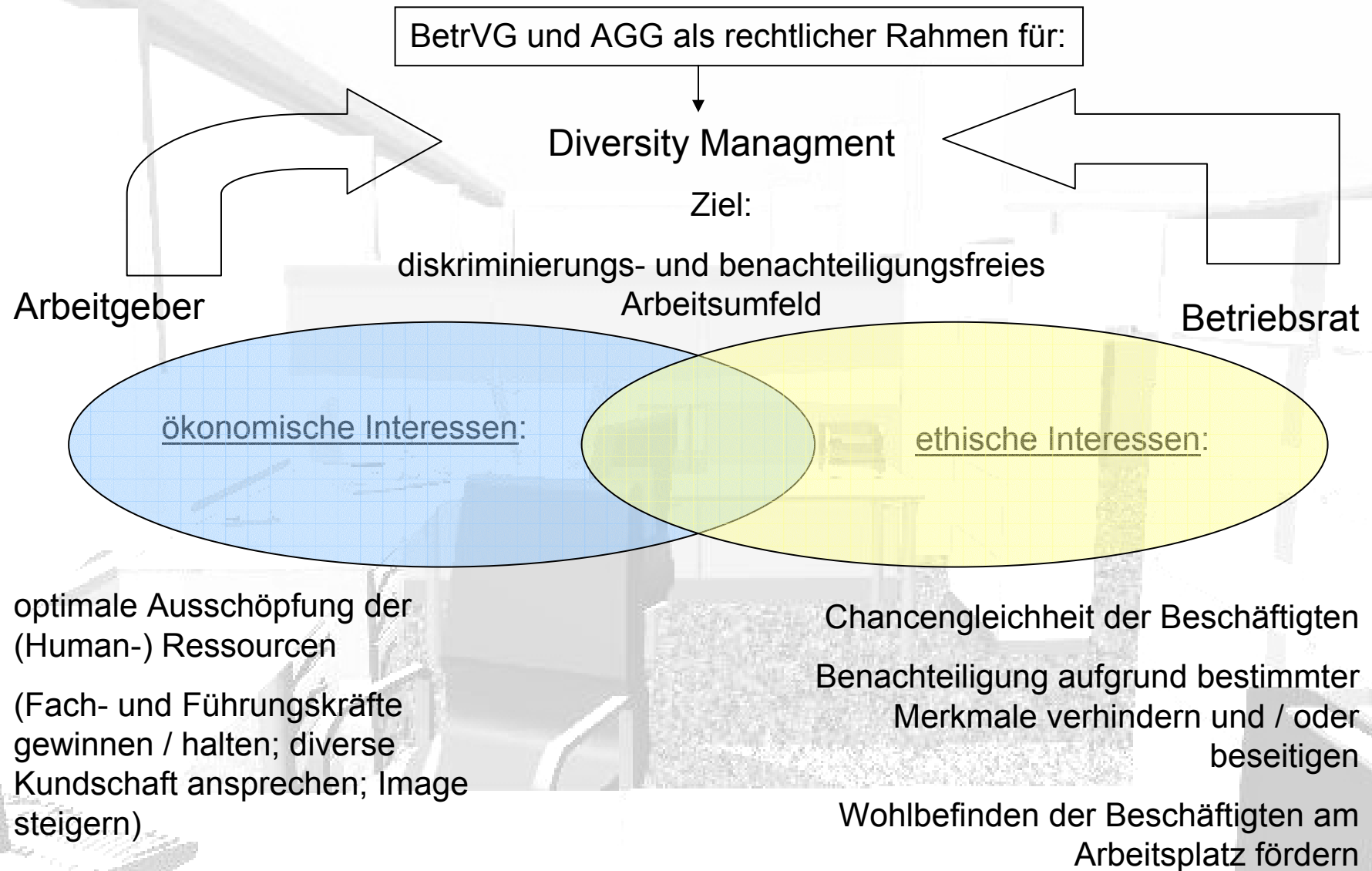


# BetrVG und AGG als Rahmen für Diversity Management und Betriebsräte

Pflichten und Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat im gesetzlichen Rahmen von **AGG** und **BetrVG**



# BetrVG und AGG als Rahmen für Diversity Management und Betriebsräte



### Beispiel: Organisation einer Diversity-Veranstaltung in einer Region

So das [...] SOLL dann wohl eine Veranstaltung werden, die ... die auf der einen Seite nach innen wirkt, also den Mitarbeitern zu sagen, was alles möglich ist und was es alles gibt und wie gut das ist. Und aber auch der Außenwelt, dann den Kunden zu sagen: ‚Der FD2 ist weltoffen‘, so. Wir legen auf das Ersthete mehr Wert und das Unternehmen wird wahrscheinlich auf das Zweite dann mehr Wert legen. Wenn man dann einen Kompromiss hinkriegt, ist das ja auch nicht verkehrt. (Robert Domke, BR FD2, 401-407)



### Wenn Diversity Management schon eingeführt wurde

Eine strategische Zusammenarbeit zwischen BR und AG ist sinnvoll:

#### Argumente für AG

- verbessert die interne Kommunikation des DiM
- erhöht die Unterstützung von DiM durch die Beschäftigten
- führt zur besseren Umsetzung gemeinsamer Aufgaben aus dem BetrVG und dem AGG

#### Vorteile für BR

- bietet dem BR die Chance zu proaktivem, positivem Handeln
- durch Mitgestaltung der Diversity-Maßnahmen können die Interessen der Beschäftigten vertreten werden
- ist ein Weg, um die eigenen Aufgaben aus BetrVG und AGG zu erfüllen



### Wenn Diversity Management noch nicht eingeführt wurde

BR könnte auf eine Implementierung von DiM hinwirken

Argumente für AG

- um die Pflichten des AG aus AGG und BetrVG besser zu erfüllen
- um die langfristige Personalplanung zu sichern
- um die ökonomischen Vorteile von DiM zu nutzen

Vorteile für BR

- um die eigenen Pflichten aus AGG und BetrVG strukturiert zu erfüllen
- um das ökonomische Denken des AG für die eigenen Interessen zu nutzen
- um bei der Ausgestaltung von DiM von Anfang an aktiv dabei zu sein
- um bisherige Einzelthemen zu bündeln



## Austausch und Fragestellungen

→ Inhaltliche Nachfragen und Austausch

→ kurze Pause???

→ gemeinsame Arbeit an Fragestellungen

**It's Team Time**  
Erfahrungen und Anregungen



- Wie bekommt der BR die Problemlagen im Betrieb raus?
- Welche der Probleme, die an den BR herangetragen werden, eignen sich für das Thema? *weiche Themen in BR?* → andocken nicht zusätzlich
- Beschäftigtenbefragung anregen (mit Diversity-Verantwortlichen)
- Thema: betriebliche Gesundheitsförderung als "Andock-Möglichkeit"  
↳ Herausforderung sind die Männer
- Thema Eingruppierung\* als Hebel  
dgb-Judex "gute Arbeit"  
\* Arbeitsplatzbeschreibung + Arbeitsbewertung





Danke für Eure Aufmerksamkeit und  
Mitarbeit!

Kontakt: [anlosert@web.de](mailto:anlosert@web.de)



Gender Diversity

Annett Losert: BetrVG – AGG – Diversity Management und Betriebsräte

Hans Böckler  
Stiftung

U+H  
Universität Hamburg