

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Cornelia Möhring, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 17/4003 –**

Einheitliche Befugnisse für Betriebs- und Personalräte bei der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Vorbemerkung der Fragesteller

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fordert in § 17 Absatz 1 unter anderem die Vertretungen der Beschäftigten auf, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 AGG genannten Ziels der Nichtdiskriminierung mitzuwirken. Vertretungen der Beschäftigten sind im privatwirtschaftlichen Bereich die Betriebsräte, im öffentlichen Dienst die Personalräte, hinzukommen noch im kirchlichen Bereich die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungen.

Mit § 17 Absatz 2 AGG wird die Umsetzung dieser Aufgabe für die betriebliche Interessenvertretung durch Betriebsräte konkretisiert. Sie erhalten eine neue Antragsbefugnis, indem sie auch ohne Zustimmung der oder des Betroffenen eigenständig vom Arbeitgeber verlangen können, dass dieser jede diskriminierende Handlung unterlässt, aktiv gegen bestehende Diskriminierung vorgeht und das Vorgehen anderer gegen Diskriminierung duldet. Zweck des § 17 Absatz 2 AGG ist es, ein gesetzmäßiges Verhalten des Arbeitgebers nach den Vorgaben der §§ 6 bis 16 AGG sicherzustellen.

§ 17 Absatz 2 AGG gibt dem Betriebsrat und jeder im Betrieb vertretenen Gewerkschaft bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen die Vorschriften des Abschnitts 2 AGG eine eigenständige prozessuale Befugnis.

Personalräte, Sprecherinnen- und Sprecherausschüsse oder Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungen sind aus dem Geltungsbereich des § 17 Absatz 2 AGG ausgenommen. Ihnen stehen nach dem AGG keine konkreten Umsetzungsinstrumente zur Verwirklichung des Ziels der Nichtdiskriminierung zur Verfügung.

1. Sieht die Bundesregierung Rechtfertigungsgründe, die eine Ungleichbehandlung der betrieblichen Interessenvertretungen hinsichtlich der Umsetzungsrechte weiter als geboten erscheinen lassen, und wenn ja, worin bestehen diese?

§ 17 Absatz 2 AGG verweist aus gutem Grund auf § 23 Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). § 23 Absatz 3 BetrVG regelt, dass der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen kann, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen; für den Fall der Nichtbefolgung einer gerichtlichen Entscheidung ist die Verurteilung des Arbeitgebers zu einer Geldstrafe vorgesehen. Für die öffentlichen Verwaltungen und die Gerichte ist eine solche Regelung nicht erforderlich, weil hier der Staat oder die öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder Anstalten selbst im Wege der Dienstaufsicht und notfalls durch disziplinarrechtliche Maßnahmen sicherstellen können, dass den gesetzlichen Bestimmungen Genüge getan wird (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 15. Dezember 1978, 6 P 13/78). In Bezug auf den Sprecherausschuss gibt es im Sprecherausschußgesetz (SprAuG) keine dem § 23 Absatz 3 BetrVG entsprechende Vorschrift, da die leitenden Angestellten der Sphäre der Unternehmensleitung zuzuordnen sind.

2. Welche rechtlichen Möglichkeiten sieht die Bundesregierung gegenwärtig für die Einflussnahme von Personalräten, Sprecherinnen- und Sprecherausschüsse oder Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungen auf die nach Inkrafttreten des AGG erforderlichen diskriminierungsfreien Neuregelungen der
 - Organisation, Zusammenarbeit, Mitarbeiterführung, Gehaltsfragen und Mitbestimmungsmodalitäten,
 - Arbeitsverträge, Kündigungen, Sozialauswahl, Arbeitszeugnisse,
 - Stellenausschreibungen, Einstellungs- und Auswahlverfahren und Absagenin Unternehmen (bitte nicht pauschal, sondern für jeden Regelungsgegenstand einzeln beantworten)?

Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bietet den Personalräten in der Bundesverwaltung zahlreiche Möglichkeiten, auf die Beachtung von Diskriminierungsverboten hinzuwirken und entsprechend Einfluss zu nehmen. So obliegt es den Personalräten, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze durchgeführt werden (§ 68 Absatz 1 Nummer 2). Dies gilt auch im Hinblick auf das AGG. Zudem regelt § 67 Absatz 1 Satz 1 BPersVG ausdrücklich, dass der Personalrat darüber zu wachen hat, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Weiter räumt das BPersVG den Personalräten zahlreiche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- oder Teilnahmerechte ein, in deren Rahmen die Personalräte auch auf die Beachtung von Benachteiligungsverboten hinwirken. Das gilt z. B. auch für Einstellungen (§ 75 Absatz 1 Nummer 1 und § 76 Absatz 1 Nummer 1 BPersVG), Kündigungen (§ 79 Absatz 1 BPersVG), Fragen der Lohngestaltung in der Dienststelle (§ 75 Absatz 3 Nummer 4 BPersVG), Aufstellen von Sozialplänen (§ 75 Absatz 3 Nummer 13 BPersVG), Absehen von Stellenausschreibungen (§ 75 Absatz 3 Nummer 14 BPersVG),

Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen (§ 76 Absatz 2 Nummer 8 BPersVG) und für die weiteren in §§ 75, 76 und § 78 BPersVG geregelten personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten. Weitere Einflussmöglichkeiten hat der Personalrat im Rahmen seiner Initiativrechte gemäß § 68 Absatz 1 Nummer 1 und § 70 BPersVG.

Die Landespersonalvertretungsgesetze, für die die Gesetzgebungskompetenz ausschließlich bei den Ländern liegt, sehen ebenfalls zahlreiche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- oder Teilnahmerechte vor, die es den Personalräten ermöglichen, auf die Beachtung von Benachteiligungsverboten hinzuwirken.

In privatrechtlich organisierten Betrieben ist der Betriebsrat grundsätzlich für alle in Frage 2 genannten Regelungsgegenstände zuständig, soweit sie die Arbeitnehmer des Betriebes nach § 5 Absatz 1 BetrVG betreffen. Nur soweit leitende Angestellte von den genannten Gegenständen betroffen sind, ist auch der Sprecherausschuss zu beteiligen. Dieser hat insbesondere gemäß § 27 Absatz 1 SprAuG darüber zu wachen, dass alle leitenden Angestellten nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden und Benachteiligungen aus den in der Vorschrift genannten Gründen unterbleiben.

3. Beabsichtigt die Bundesregierung, in den Geltungsbereich des § 17 Absatz 2 AGG auch Personalräte, Sprecherinnen- und Sprecherausschüsse oder Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungen einzubeziehen?

Wenn ja, wann soll das erfolgen?

Wenn nein, sind anderweitige Regelungen zur Stärkung der Position von Personalräten, Sprecherinnen- und Sprecherausschüssen oder Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungen bei der Durchsetzung des AGG geplant, und welche?

Eine Änderung des § 17 Absatz 2 AGG mit dem Ziel, auch die Personalvertretungen im Anwendungsbereich des BPersVG einzubeziehen, ist aus den in der Antwort zu Frage 1 dargestellten Gründen nicht beabsichtigt. Eine Einbeziehung der nach Landesrecht gebildeten Personalvertretungen ist schon mangels Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Landespersonalvertretungsrecht nicht möglich. Auch eine Einbeziehung der Sprecherausschüsse ist aus den in der Antwort zu Frage 1 dargelegten Gründen nicht beabsichtigt.

Nach Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Die Kirchen haben auf dieser Grundlage für Arbeitsverhältnisse mit kirchlichen Trägern eigene Mitarbeitervertretungsregelungen geschaffen. Da die Kirchen als Ausdruck ihres Selbstbestimmungsrechts das Mitarbeitervertretungsrecht grundsätzlich eigenständig regeln, lehnt die Bundesregierung die Einbeziehung der Mitarbeitervertretungen der Kirchen in die Vorschrift des § 17 Absatz 2 AGG ab.

