

## **AGG-Schulung ist für die Betriebsratsarbeit grundsätzlich erforderlich.**

Das Hessische Landesarbeitsgericht hat in seinem Beschluss 9 TaBV 84/07 vom 25.10.2007 dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für die Betriebsratsarbeit eine Bedeutung zugemessen, die Grundkenntnissen im Betriebsverfassungsrecht oder im Allgemeinen Arbeitsrecht gleichkommt. Da das AGG alle Bereiche des Arbeitslebens betreffe und Betriebsräte gemäß § 17 AGG dazu auffordere, die Ziele des Gesetzes mit zu verwirklichen, seien Kenntnisse über das Gesetz unabdingbare Voraussetzung für ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit.

Der Beschluss ist noch nicht rechtskräftig, und der Arbeitgeber hat Beschwerde vor dem Bundesarbeitsgericht eingelegt. Eine endgültige Entscheidung bleibt daher noch abzuwarten.

Ein Betriebsratsvorsitzender hatte an einer viertägigen Schulung über das AGG teilnehmen wollen, die Arbeitnehmervertretungen das Gesetz näher bringen sollte. Die Inhalte reichten vom Schutzbereich des AGG über mögliche Formen und individualrechtliche Auswirkungen von Diskriminierungen, bis zu den Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats, Diskriminierungen zu unterbinden. Die gerichtliche Durchsetzung der Rechte sowie die Ausarbeitung einer Musterbetriebsvereinbarung waren ebenso Gegenstand der Veranstaltung. Die Seminargebühren betragen 650 € und die Kosten für Unterbringung und Verpflegung 418 €.

Der Arbeitgeber verweigerte dem Betriebsratsvorsitzenden die Schulung mit der Begründung, sie sei nicht erforderlich, denn die Vorschriften des AGG seien für die Tätigkeit des Betriebsrats nicht von unmittelbarer Bedeutung. Auch habe der Betriebsrat nicht dargelegt, welchen konkreten Bezug das Seminarthema zu seinen Aufgaben habe. Da die viertägige Schulung in keinem Verhältnis zu dem vermittelten Wissen stünde, verwies er den Betriebsrat auf ein eintägiges Inhouse-Seminar.

Schon das Arbeitsgericht Hanau hatte den Stellenwert des AGG erkannt und das viertägige Seminar für den Betriebsrat als erforderlich und verhältnismäßig angesehen. Der Arbeitgeber hatte sich von der Argumentation des Arbeitsgerichts jedoch nicht beeindruckt lassen und war zur nächsten Instanz gezogen.

Das LAG Hessen widerlegte dann wiederum die Behauptungen des Arbeitgebers. Um die Erforderlichkeit einer Seminarteilnahme im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG zu beurteilen, sei auf die Betrachtung eines vernünftigen Dritten im Zeitpunkt der Beschlussfassung abzustellen. Diesem Maßstab werde der Betriebsrat gerecht. Erforderlich sei ein Seminar dann, wenn der Betriebsrat die Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötige, um seine Arbeiten sachgerecht wahrnehmen zu können. Hierzu bedürfe es zwar regelmäßig der Darlegung eines aktuellen, betriebsbezogenen Anlasses, darauf könne jedoch verzichtet werden, wenn es sich um die Vermittlung von Grundkenntnissen im Betriebsverfassungsrecht oder im allgemeinen Arbeitsrecht handle. Denn: Diese grundlegenden Kenntnisse seien für jedes Betriebsratsmitglied unabdingbare Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit.

Diese Grundsätze gälten auch für das AGG. Es sei hier eine Kodifizierung erfolgt, die mannigfache individualrechtliche und kollektivrechtliche Auswirkungen auf die Betriebsratsarbeit habe. Immerhin sei das AGG das meist diskutierteste und umstrittenste Gesetzesprojekt des Jahres 2006 gewesen. Alle Bereiche des Arbeitslebens, Stellenausschreibungen, personelle Einzelmaßnahmen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen der betrieblichen Altersversorgung seien davon betroffen.

Ebenso sei die AGG-Schulung nicht erst dann erforderlich, wenn Diskriminierung im Betrieb festgestellt worden seien. Das AGG setze früher an, und sei darauf gerichtet, Diskriminierung gar nicht erst entstehen zu lassen. § 17 AGG fordere Arbeitnehmervertretungen dazu auf, im Rahmen ihrer Handlungsmöglichkeiten die Ziele des Gesetzes zu verwirklichen. Instrumente könnten auch Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung sein. Betriebsräte sollten die Regelungen des AGG zum Anlass nehmen, sich Schritte zu überlegen, zugunsten diskriminierungsanfälliger Beschäftigungsgruppen tätig zu werden. Auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Bestimmung der für die Entgegennahme und Bescheidung von Beschwerden nach § 13 AGG zuständigen Stelle könne derzeit noch nicht ausgeschlossen werden.

Die eintägige Inhouse-Schulung, auf die der Arbeitgeber verwiesen hatte, könnte den Schulungsbedürfnissen des Betriebsrats nicht Rechnung tragen, so das Gericht. Vielmehr sei die viertägige Schulung erforderlich und verhältnismäßig. Der Betriebsrat müsse nicht die kostengünstigste Variante auswählen, denn er habe einen Beurteilungsspielraum, an einer qualitativ höherwertigen, wenn auch teureren Schulung teilzunehmen. Auch die Dauer von vier Tagen liege durchaus noch im Rahmen der Verhältnismäßigkeit. Im Schrifttum würden drei Tage als ausreichend angesehen, dreieinhalb bis vier Tage lägen aber noch im vertretbaren Rahmen.

#### **Kommentar:**

Der Beschluss des LAG Hessen ist sehr zu begrüßen. Er erspart dem Betriebsrat die lästige Pflicht, darzulegen, welche konkreten Anlässe im Betrieb rechtfertigen könnten, dass er sein Wissen adäquat erweitert. Denn solcher Anlässe gibt es beim AGG zur Genüge.

Stellenausschreibungen dürfen keine Diskriminierungen enthalten, personelle Einzelmaßnahmen müssen unter Berücksichtigung des AGG getroffen werden. Auch Betriebsvereinbarungen haben dem durch das AGG festgelegten Standard zu entsprechen. Bei all diesen Vorgängen ist der Betriebsrat mit im Boot. Sei es im Rahmen der Personalplanung § 92 BetrVG, der Ausschreibung von Arbeitsplätzen (§ 93 BetrVG) oder der Zustimmung zu Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen nach §§ 99, 102 BetrVG. Auch die Regelung der Ordnung im Betrieb gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kann betroffen sein. Hier hat der Betriebsrat sogar ein Initiativrecht, nicht diskriminierende Betriebsvereinbarungen zu schließen. Das AGG strahlt gewissermaßen derart auf das Betriebsverfassungsrecht aus, dass es Betriebsräten in vielen Bereichen ihrer Arbeit auch unerwartet begegnen kann.

Darüber hinaus bestehen eventuell bei der Art und Weise der Festlegung und Organisation einer Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Die Frage ist noch nicht abschließend geklärt, das Arbeitsgericht Frankfurt (Az.: 21 BV 690/06) wie auch das LAG Hamburg (3 TaBV 6/07) haben jedoch in ihren Entscheidungen vom 23.10.2006 und vom 17.04.2007 klargestellt, dass eine Einigungsstelle zur Regelung des Beschwerdeverfahrens gemäß 13 AGG nicht offensichtlich unzuständig ist.

Dieser Wertung, dass das AGG massiv in die Betriebsratsarbeit einspielt, hat das Landesarbeitsgericht Hessen Rechnung getragen. Es setzt Kenntnisse über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz mit auf eine Rangstufe mit Grundkenntnissen über das Betriebsverfassungs- und das allgemeine Arbeitsrecht.

Der Beschluss kommt damit dem Sinn des AGG sehr entgegen. Diskriminierung muss im Keim erstickt werden. Präventives Vorgehen ist repressivem Vorgehen vorzuziehen.

Dass beim AGG ein kurzer Überblick – wie er in einem Inhouse-Seminar nur hätte vermittelt werden können, nicht ausreicht, erklärt sich aus der Systematik und der Reichweite des Gesetzes.

So geht es zunächst darum, sich über die Kriterien der Benachteiligung – ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter - klar zu werden und Fälle von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung zu unterscheiden. Auch die Rechtsfolgen von Diskriminierungen sind vielfältig. Sie erfassen Beschwerderechte (§ 13 AGG), Leistungsverweigerungsrechte (§ 14 AGG) sowie Schadensersatzansprüche (§ 15 AGG). Der Betriebsrat wird in die Prozesse, Diskriminierung zu bekämpfen, ausdrücklich miteinbezogen. Nicht zuletzt der Umgang mit dem geltenden Recht, Wege der gerichtlichen Durchsetzung sowie die Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen müssen erlernt werden, wenn im Betrieb Diskriminierung nachhaltig verhindert werden soll.

Im Ergebnis hat der Beschluss des Gerichts die Arbeitsweise im Betrieb auf den rechten Weg gebracht und ein Zeichen für andere Unternehmen gesetzt. Eine Investition in effektive Betriebsratsseminare ist auf jeden Fall sinnvoller als im Nachhinein hohe Entschädigungen und Schadensersatzleistungen zahlen zu müssen. Das muss auch sparsamen Arbeitgebern klar sein.

Es bleibt nun spannend, abzuwarten, wie das Bundesarbeitsgericht die Lage beurteilen wird. Befürwortet es die Argumentation des LAG, wird dies eine richtungsweisende Wirkung für die Betriebsratsarbeit haben.