

Diversity & Inclusion



Inhalt

- Teil 1: Überblick
- Teil 2: AGG und Beweislastumkehr
- Teil 3: Geschlechtergleichheit
- Teil 4: Entgelttransparenz
- Teil 5: Schwerbehinderung / Gleichstellung und SGB IX
- Teil 6: Gleichbehandlung in der Praxis und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Teil 1: Überblick



Teil 1: Überblick (1/3)

- **Diversität als Erfolgsfaktor (Studie McKenzie 2020)**
 - Hohe Gender-Diversität erhöht Profitabilitätswahrscheinlichkeit um 25%.
 - Hohe ethnische Diversität erhöht Profitabilitätswahrscheinlichkeit um 36%.
 - 65,7% der Mitarbeitenden bewerten Vielfalt am Arbeitsplatz als zentral für das Unternehmensimage (Stepstone 2020).

Teil 1: Überblick (2/3)

- **Diverse Unternehmen sind aber noch nicht die Regel...**
 - 49% der Befragten berichten über Diskriminierung am Arbeitsplatz, davon 25% im Bewerbungsverfahren (Antidiskriminierungsstelle des Bundes).
 - 37% der Befragten haben Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren (Globale Glassdoor-Studie).
 - Zum 1. Januar 2020 war der durchschnittlich DAX-Vorstand männlich, 55 Jahre alt und deutsch (Diversitätsbarometer 2020).
 - In 60% der Unternehmen spielt Diversity-Management noch keine Rolle (Stepstone 2020).

Teil 1: Überblick (3/3)

Wesentliche Rechtsbereiche des Diversity-Managements

Diskriminierungs-
freies
Bewerbungs-
verfahren

Richtlinien
und
Schulungen
von
Mitarbeitend
en

Familien-
freundlich-
keit

Geschlechter
quoten

Vergütung

Inklusion

Einrichtung
von
Beschwerde-
verfahren

Teil 2:

AGG: Benachteiligungsverbot und Beweislastumkehr

Teil 2: AGG und Beweislastumkehr (1/10)

- Für welche Personen gilt das AGG?
 - Arbeitnehmer
 - Auszubildende
 - Arbeitnehmerähnliche Personen
 - Fremd-Geschäftsführer (BGH – II ZR 244/17): europarechtskonforme Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs.

Teil 2: AGG und Beweislastumkehr (2/10)

- Das Benachteiligungsverbot (§ 7 AGG) – unmittelbare oder mittelbare Diskriminierungen sind unzulässig.
 - Beispiele für Diskriminierungen, die unmittelbar an das verbotene Kriterium anknüpfen:

*Wir suchen junge
Mitarbeiter.*

*Ingenieur
gesucht!*

*Sie sind
körperlich fit.*

Teil 2: AGG und Beweislastumkehr (3/10)

- Diskriminierungen, die mittelbar an das verbotene Kriterium anknüpfen:

*Deutsch als
Muttersprache*

Sind sie
schwanger?

*Wir suchen
Berufsanfänger.*

Inländischer
Abschluss

Teil 2: AGG und Beweislastumkehr (4/10)

- Aktuelle Rechtsprechungsbeispiele

Alter: Diskriminierung (-) bei Startup, das „*ein junges Team mit flachen Hierarchien*“ bietet (LAG Berlin-Brandenburg – 5 Sa 1573/20); (+) „*junges hochmotiviertes Team*“ (LAG Nürnberg – 2 Sa 1/20); (+) Zuständigkeit des Recruiters für junge Talente (LAG Hessen - 3 Sa 129/20)

Zweigeschlechtlichkeit: Gendersternchen ist keine Diskriminierung mehrgeschlechtlicher Menschen. (LAG Schleswig-Holstein – 3 Sa 37 öD/21).

Geschlecht:
Tarifliche Überstundenzuschläge, die nur bei Überschreiten der Vollzeitstunden eingreifen:
Diskriminierung von Teilzeitkräften (BAG – 8 AZR 370/20)???

Teil 2: AGG und Beweislastumkehr (5/10)

- **Ausnahmsweise Rechtfertigung einer Benachteiligung (§ § 8 – 10 AGG)**

- Berufliche Anforderungen (§ 8 AGG)

- Direkter, objektiv belegter, hinreichend durchschaubarer und überprüfbarer Zusammenhang zwischen der aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit.
- Faktische Altersgrenze für DFB-Schiedsrichter: Beschränkung bei 47 Jahren ist eine ungerechtfertigte Altersdiskriminierung (LG Hessen – 16 O 22/21: Manuel Gräfe).

Frauenbeauftragte



- Religion oder Weltanschauung (§ 9 AGG)

- Bei Beschäftigung in kirchlichen oder gemeinnützigen Einrichtungen.

Teil 2: AGG und Beweislastumkehr (6/10)

- **Ausnahmsweise Rechtfertigung einer Benachteiligung (§ 8 – 10 AGG)**
 - **Alter**
 - Deckelung einer Sozialplanabfindung:
Zulässig, wenn Abfindung die entstehenden Nachteile substantiell abmildert und die Deckelung nur die bereits erfolgte Begünstigung von Alter und Betriebszugehörigkeit begrenzt (BAG – 6 AZR 141/21).
 - Nichtberücksichtigung von Bewerbern oberhalb der Regelaltersgrenze:
Zulässig zum Ziel der Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen, wenn jüngerer qualifizierter Bewerber vorhanden ist (BAG – 8 AZR 238/21).
 - Sonderurlaub, gestaffelt nach Lebensalter:
Unzulässig mangels eines erwiesenen erhöhten Erholungsbedürfnisses (LAG Köln – 6 Sa 56/21).

Teil 2: AGG und Beweislastumkehr (7/10)

- Exkurs: Rechtfertigung sog. „Kopftuchverbote“

BAG – 8 AZR 62/19 bisher **eher streng**: Vorliegen „*konkreter Gefährdung*“ unternehmerischer Interessen, da Religionsfreiheit hohes Schutzgut darstellt. Z. B. Unruhen im Unternehmen, Beschwerden von Kunden oder Ertragseinbußen (vgl. dazu LAG Hessen – 7 Sa 1341/19).

EuGH – C-804/18, C-341/19 und C-344/20 **großzügiger**: Regel des AG, die Beschäftigten das Tragen einer sichtbaren Ausdrucksform politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugung untersage, kann durch ein *wirkliches Bedürfnis* des AG gerechtfertigt sein, z. B. ein vermeintliches Kundeninteresse

Wichtig ist stets die konsequente Umsetzung des Verbots!

Teil 2: AGG und Beweislastumkehr (8/10)



- **Rechtsfolgen eines Verstoßes: Entschädigungsanspruch (§ 15 AGG)**
 - Verschuldensabhängiger Schadensersatz: Bei Vermögensschaden, z. B. Diskriminierung bei Gehalt.
 - Verschuldensunabhängige Entschädigung: Bei immateriellen Schäden.
 - Besonderheiten bei Nichteinstellung:
 - Wäre Bewerber auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, ist die Entschädigung auf 3 Monatsgehälter gedeckelt.
 - Kein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder beruflichen Aufstiegs.

Teil 2: AGG und Beweislastumkehr (9/10)

- **Beweislastumkehr des § 22 AGG und Risiken für AG**



1. Indizienvortrag, der eine Diskriminierung überwiegend wahrscheinlich sein lässt -> Beweislastumkehr
 - Beispiel 1: Kündigung in der Schwangerschaft ohne Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde (LAG MV – 5 Sa 6/22).
 - Beispiel 2: Kündigung ohne vorherige Zustimmung Integrationsamt (BAG – 8 AZR 191/21).



2. Arbeitgeber muss Diskriminierung widerlegen (hohe Anforderungen).



3. Gelingt dies nicht: Schadensersatz (bei Verschulden) oder Entschädigung.

Teil 2: AGG und Beweislastumkehr (10/10)

- **Widerlegung der Beweislastumkehr**
 - Strenge Anforderungen: BAG vom 11.8.2016 – 8 AZR 4/15 zum Auswahlverfahren:
 - Das Auswahlverfahren wurde aus sachlichen und nachvollziehbaren Gründen abgebrochen.
 - Das Auswahlverfahren war abgeschlossen, bevor die Bewerbung einging.
 - AG ist bei allen Bewerbungen nach einem Verfahren vorgegangen, das Diskriminierungen ausschließt.

Fehlende objektive Eignung des Bewerbers, schließt die Benachteiligung nicht aus (BAG – 8 AZR 372/16).



Teil 3:

Geschlechtergleichheit (ohne EntgTranspG)

Teil 3: Geschlechtergleichheit (1/6)

- **Führungspositionengesetz I und II in Deutschland**
 - 2015: Führungspositionengesetz I
 - Erhöhung Frauenanteil in Führungspositionen durch eine fixe Quote für Aufsichtsräte börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen.
 - Flexible Quote (Zielgröße) in Aufsichtsräten, Leitungsorganen und den obersten beiden Führungsebenen börsennotierter oder mitbestimmter Unternehmen.
 - Keine hohe Wirksamkeit erzielt. Daher Führungspositionengesetz II (FüPoG II) im Jahr 2021.

Teil 3: Geschlechtergleichheit (2/6)

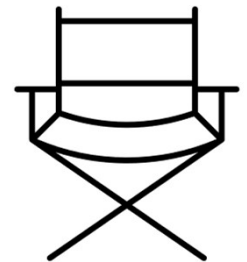
- Für Unternehmen der Privatwirtschaft gilt nach dem FöPoG II:
 - Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen:
 - Vorstand: Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau und einem Mann in Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern.
 - Aufsichtsrat: Geschlechterquote von mind. 30%.
 - Führungsebene 1 und 2 unter Vorstand/Geschäftsführung: Festlegung von Zielgrößen mit Umsetzungsfrist.
 - Börsennotiertes oder mind. drittelmitbestimmtes Unternehmen:
 - Festlegung von Zielgrößen mit Umsetzungsfrist für Vorstand, Aufsichtsrat und Führungsebene 1 und 2 unter Vorstand/Geschäftsführung.

Teil 3: Geschlechtergleichheit (3/6)

- Einzelne Rechtsfolgen / Sanktionen:

- Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen:

Sog. Rechtsfolge des „leeren Stuhls“: Organposten bleibt leer; quotenwidrige Besetzung ist unwirksam



- Börsennotiertes oder mind. drittelmitbestimmtes Unternehmen:
 - Keine Pflicht zur Umsetzung der Zielgrößen.
- Publikationspflichten zu Quoten und Zielgrößen wurden aber normiert:
 - Leichtfertige oder vorsätzliche Verstöße gegen die Publikationspflicht können strafbar sind.

Teil 3: Geschlechtergleichheit (4/6)

- **November 2022: Verabschiedung der EU-Führungspositionen-Richtlinie für Organe**
 - Geschlechterquote bei börsennotierten Unternehmen:
 - 40 % in Aufsichtsräten oder 33% in Aufsichtsrat und Vorstand gemeinsam.
 - Quote ist nicht auf bestimmte Unternehmen (wie bisher in Deutschland) beschränkt.
 - Transparentes Auswahlverfahren (klare + neutrale Kriterien) sowie umfassende Berichtspflichten.
 - Umsetzungsfrist: 28. Dezember 2024.

Teil 4: Akt Geschlechtergleichheit (5/6)

- **Mutterschutz / Elternzeit von Organen (#stayonboard)**
 - Gesellschaftsorgane (Vorstand, Aufsichtsrat, Geschäftsführung) sind keine Arbeitnehmer.
 - Kein Anspruch gemäß MutterschutzG oder ElternzeitG.
 - Haftung besteht auch bei Abwesenheit fort.

Frühere Rechtslage	Neue Rechtslage
Organhaftung konnte während Mutterschutz / Elternzeit nur durch Aufgabe des Mandats begegnet werden. Ein Rückkehranspruch bestand nicht.	Anspruch auf temporäres Ruhen bei Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit oder eigener Erkrankung (Ausnahme: Alleinorgan).

Teil 4: Akt Geschlechtergleichheit (6/6)

- Achtung vor der Umsetzung am Beispiel § 38 Abs. 3 GmbHG.
 - Pflicht zum Widerruf der Bestellung.
 - Koppelungsklausel im Anstellungsvertrag sieht den Widerruf gleichzeitig als ordentliche Kündigung an.

Teil 4:

Entgelttransparenz



Teil 4: Entgelttransparenz (1/17)



*Über Geld
spricht man*

- **Entgelttransparenzgesetz soll Entgeltunterschiede beseitigen**
 - Verbot der Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts.
 - Individueller Auskunftsanspruch (Unternehmen ab 200 Mitarbeitenden).
 - Betriebliche Prüfverfahren zur Überprüfung der Entgeltstrukturen auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots (Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden).
 - Berichtspflichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit, sofern Unternehmen auch lageberichtspflichtig nach HGB sind (ab 500 Mitarbeitenden).

Teil 4: Entgelttransparenz (2/17)

- Individueller Auskunftsanspruch (§ 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG)

Auskunft über Entgeltfindung

- Kriterien und Verfahren, nach denen individuelles Entgelt festgelegt wurde.
- Kriterien und Verfahren, nach denen das Entgelt für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit festgelegt wurde.

Auskunft über Vergleichsentgelt

- Durchschnittl. monatlicher Bruttolohn und 2 weitere Entgeltbestandteile.
- Nur Entgeltregelungen in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber.
- Kein Vergleich verschiedener Gruppen.

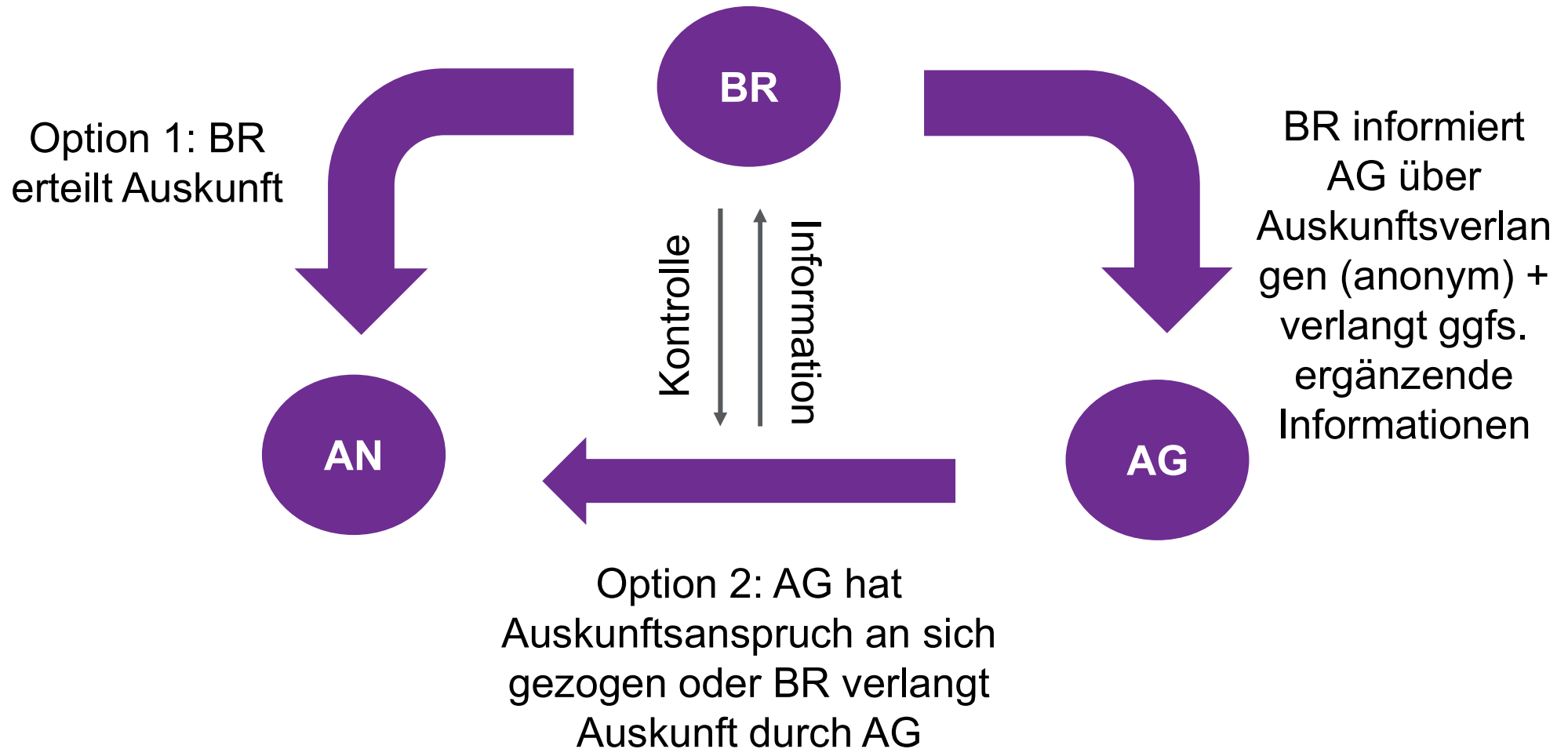
Teil 4: Entgelttransparenz (3/17)

- **Wie ist der Auskunftsanspruch zu stellen?**
 - Textform (z. B. E-Mail).
 - Benennung einer Vergleichstätigkeit in „zumutbarer Weise“.
 - Auskunftsanspruch alle 2 Jahre (§ 10 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG), es sei denn, die Umstände haben sich wesentlich geändert.
 - Empfänger: Betriebsrat oder Arbeitgeber.

Falscher Adressat führt nicht zur Unwirksamkeit des Antrags (BAG vom 25.6.2020 – 8 AZR 145/19).

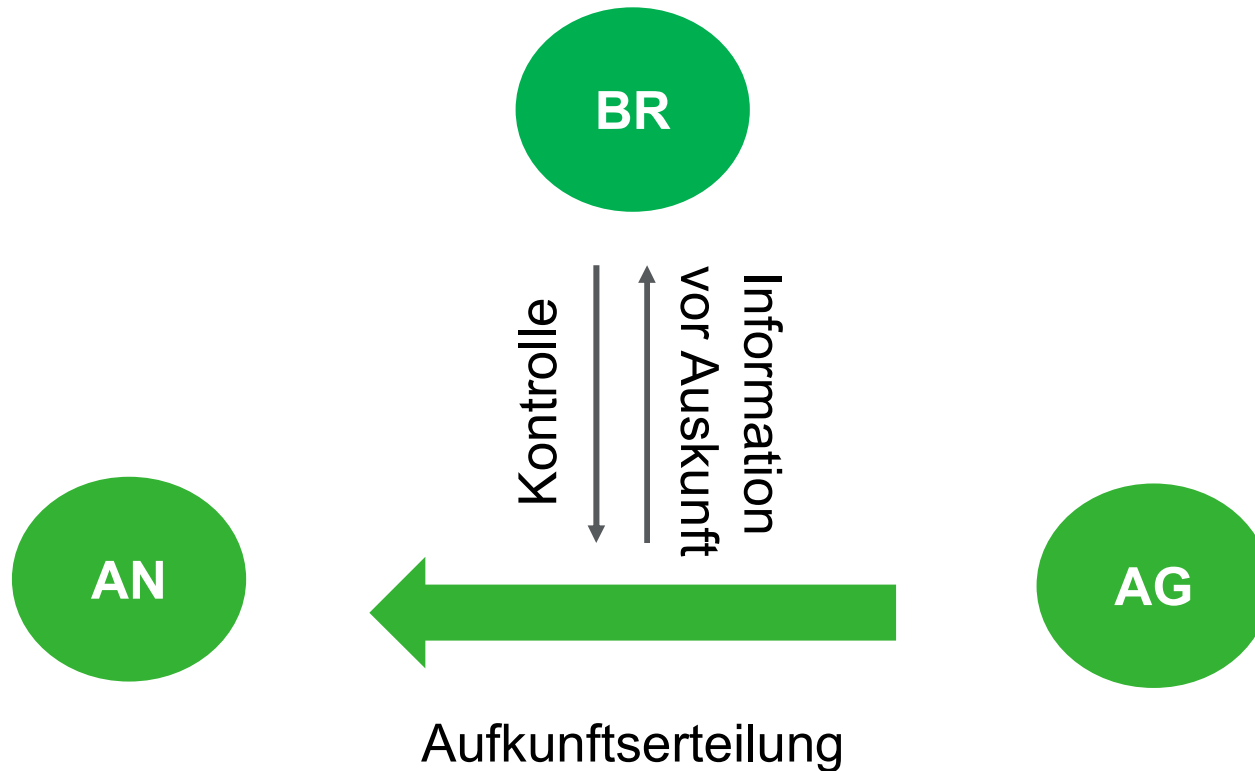
Teil 4: Entgelttransparenz (4/17)

- Auskunftsverlangen ggü. Betriebsrat



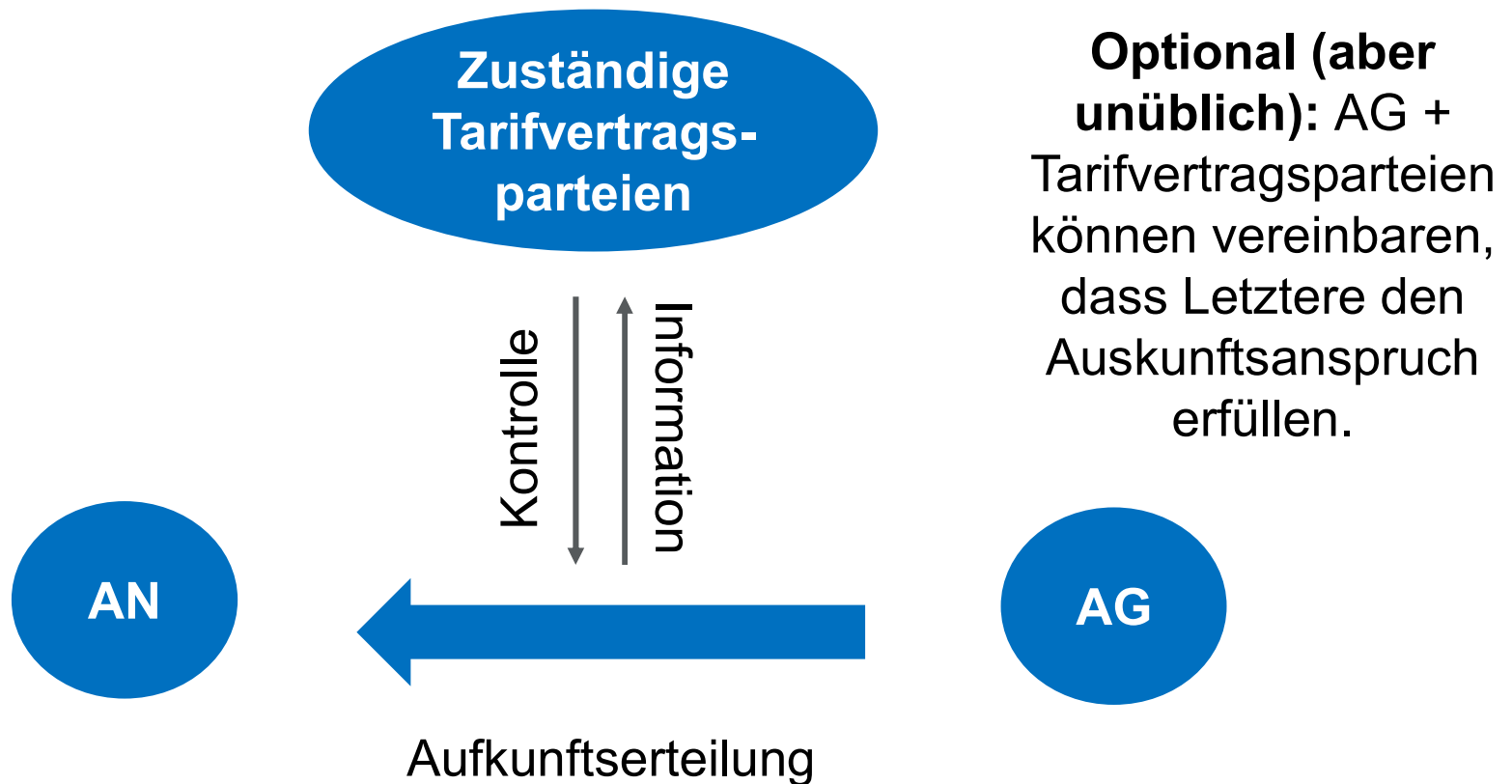
Teil 4: Entgelttransparenz (5/17)

- Auskunftsverlangen ggü. Arbeitgeber bei bestehendem Betriebsrat:



Teil 4: Entgelttransparenz (6/17)

- Auskunftsverlangen ggü. AG bei Nichtbestehen eines Betriebsrats



Teil 4: Entgelttransparenz (7/17)

- **Inhalt der Auskunft unterscheidet sich bei tarifgebundenen/ -anwendenden Unternehmen und sonstigen Unternehmen**
 - Tarifgebundene Unternehmen:
 - Mitglied Arbeitgeberverband oder selbst Partei eines Tarifvertrags
 - Aufgrund von Allgemeinverbindlichkeit an Tarifvertrag gebunden.
 - Tarifiernde Unternehmen:
 - Verbindliche und schriftliche Anwendung eines Entgelttarifvertrages.
 - Einheitlich für eine Mitarbeitergruppe.
 - Arbeitgeber fällt in Geltungsbereich des Tarifvertrags (fachlich und regional).

Teil 4: Entgelttransparenz (8/17)

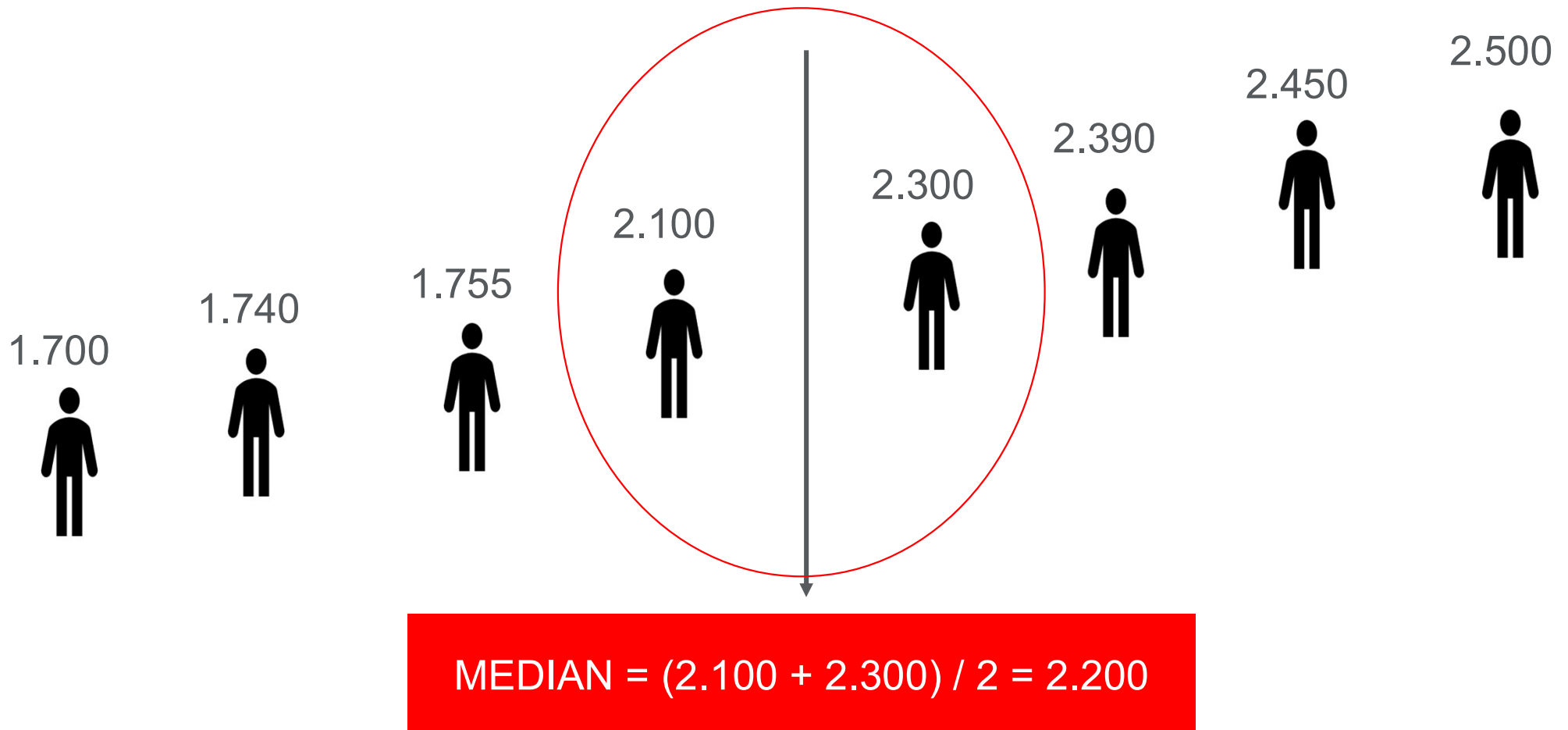
	TV (+)	TV (-)
Frist- / Formvorgabe	Nein	Ja, (§ 15 Abs. 3): 3 Monate
Vergleichsentgelt	Bestimmt sich nach tariflicher Entgeltgruppe.	Im Einzelfall zu bestimmen anhand Gleichwertigkeit der Tätigkeit (Geistige und körperliche Anforderungen, Qualifikationen und Fertigkeiten, Verantwortung.
Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung:	Verweis auf Tarifvertrag	Detaillierte Angabe
Ausübung der Tätigkeit überwiegend von Mitarbeitenden anderen Geschlechts.	Keine Angabe erforderlich	Angabe erforderlich

Teil 4: Entgelttransparenz (9/17)

- **Mitteilung und Berechnung des Vergleichsentgelts**
 1. Auskunft über Vergleichsentgelt nur, sofern Vergleichsgruppe mind. 6 Personen.
 2. Berechnung des Jahresentgelts inkl. Sachleistungen für jedes Mitglied der Vergleichsgruppe.
 3. Berechnung der durchschnittlichen Monatsentgelte ($\text{Jahresentgelt} / \text{Anzahl der Beschäftigungsmonate}$).
 4. Reihung der durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte.

Teil 4: Entgelttransparenz (10/17)

- Berechnung der Mediane des Bruttomonatsentgelts



Teil 4: Entgelttransparenz (11/17)

- **Indizwirkung des Auskunftsanspruchs für Schadensersatz / Entschädigung wegen Entgeltungleichheit**
 - Beweislastumkehr (s. bereits oben AGG) bei
 - Verletzung der Pflicht zur Auskunftserteilung (§ 15 Abs. 5 EntgTranspG) – gilt auch bei einer Verletzung durch den Betriebsrat, sofern die Verletzung auf Gründen beruht, die der Arbeitgeber zu vertreten hat.
 - Mitteilung der Entgeltungleichbehandlung bzgl. mindestens eine/einer vergleichbaren Mitarbeitenden (BAG – 8 AZR 488/19);

Teil 4: Entgelttransparenz (12/17)

- **Ein aktuelles Beispiel zum AGG und zum EntgTranspG (BAG – 8 AZR 450/21):**
 - Klägerin hat einzelvertraglich vereinbartes Grundgehalt von EUR 3.500 brutto.
 - Einem männlichen vergleichenden Kollegen, der zwei Monate früher eingestellt wurde, werden ebenfalls EUR 3.500 brutto angeboten. Diese lehnt er ab und fordert nach und bekommt vom Arbeitgeber dann EUR 4.500 brutto.

„Verhandlungsgeschick“ des Vergleichsarbeitnehmers ist keine Rechtfertigung für Ungleichbehandlung (BAG – 8 AZR 450/21, BAG – 8 AZR 488/19).

Teil 4: Entgelttransparenz (13/17)

- **Folgen für die Praxis:**

- Gehaltsvereinbarungen „aus dem Bauch“ heraus sind immer mit der Gefahr verbunden, sich in Abhängigkeit von der aktuellen Personalsituation ungewollt diskriminierend auszuwirken.
- Ein praktiziertes Vergütungssystem ist das sicherste Mittel zur Wahrung der Entgeltgleichheit.
 - Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)
 - Entgeltordnung ohne Mitwirkung Tarifvertragsparteien oder Betriebsrat

Teil 4: Entgelttransparenz (14/17)

- Folgen für die Praxis:

- Wie umgehen mit „Bewerber/in ist ein besonderes Talent – mit der niedrigeren Vergütung sind wir nicht konkurrenzfähig“ oder „Diese/ Bewerber/in hat eine besondere Qualifikation“?
 - Prüfung, ob wirklich eine gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit ausgeübt wird oder die besonderen Fähigkeiten / Qualifikationen entscheidend sind, so dass es sich um eine höherwertigere Tätigkeit handelt.
 - Anderenfalls Differenzierung nur über leistungsorientierte Vergütungsbestandteile.

Teil 4: Entgelttransparenz (15/17)

- **Ausblick: Entgelttransparenz-Richtlinie (EU) 2023/970**
 - Im April 2023 verabschiedet, Umsetzung bis Juni 2026.
 - Verschärfung der bisherigen Vorgaben des EntgTranspG, insbesondere
 - Transparenz bezüglich Einstiegsgehalt oder dessen Spanne bereits im Bewerbungsgespräch.
 - Auskunftsanspruch über das individuelle Einkommen und über die durchschnittlichen Entgelthöhen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von Mitarbeitenden, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

Teil 4: Entgelttransparenz (16/17)

- Bei mind. 50 Mitarbeitenden: Informationspflicht des AG über die Kriterien zur Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhen und der Entgeltentwicklung.
- Bei mind. 100 Mitarbeitenden: Arbeitgeber muss regelmäßig (Zeitintervall in Abhängigkeit von Unternehmensgröße) Daten zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke veröffentlichen und bei geschlechterspezifischem Gefälle von mind. 5% eine Entgeltbewertung vornehmen.
- Beweislastumkehr für fehlende Diskriminierung: Arbeitgeber beweisen, dass er den klagenden Arbeitnehmer in Bezug auf das Entgelt nicht (un-)mittelbar diskriminiert hat.

Teil 4: Entgelttransparenz (17/17)

Es kommt zu einer deutlichen Besserung der Maßnahmen zur Entgeltgleichheit:

Arbeitgeber werden zukünftig mit klaren Vergütungsordnungen arbeiten müssen.

Teil 5:

Schwerbehinderung / Gleichstellung und SGB IX

Teil 5: Schwerbehinderung / Gleichstellung (1/4)

- **Besondere Pflichten bei Einstellung / Bewerbungen, deren Nichterfüllung ein Indiz für eine Benachteiligung i. S. d. § 22 AGG darstellt.**
 - Pflicht des Arbeitgebers, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können und hierbei die Agentur für Arbeit gemäß § 164 Abs. 1 Satz 1, Abs. 6 SGB IX zu beteiligen (BAG – 9 AZR 807/05).

Indiz für die Benachteiligung selbst dann, wenn Bewerber*in Schwerbehinderung nicht offenlegte!

Aber: Indiz allein begründet nicht zwingend eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für die Benachteiligung

Teil 5: Schwerbehinderung / Gleichstellung (2/4)

- Pflicht des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung (SBV) nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX unverzüglich über die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen zu informieren (BAG – 9 AZR 635/03).
 - Pflicht entfällt nicht durch Vereinbarung zwischen AG + SBV, dass diese nur über die in die nähere Auswahl kommenden Bewerber informiert werden muss.

Indiz für Benachteiligung nur bei Offenlegung / Offensichtlichkeit der Schwerbehinderung!
Aber: überwiegende Wahrscheinlichkeit?

- § 164 Abs. 1 Satz 9 SGB IX: Pflicht zur Unterrichtung des abgelehnten Bewerbers.

Teil 5: Schwerbehinderung / Gleichstellung (3/4)

- **Beteiligung des Integrationsamts bei Kündigung (§ 168 SGB IX)**
 - Zustimmungserfordernis. Ansonsten ist die Kündigung unwirksam und ein Indiz für eine Benachteiligung besteht (s.o.).
 - Ausnahme vom Zustimmungserfordernis gemäß § 173 Abs. 3 SGB IX:
 - Kein Nachweis der Schwerbehinderung.
 - Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung muss mindestens 3 Wochen vor Ausspruch der Kündigung gestellt worden sein.
 - Gilt nicht bei "Offensichtlichkeit" der Schwerbehinderung (BAG – 8 AZR 191/21).

Teil 5: Schwerbehinderung / Gleichstellung (4/4)

- Indizien für Benachteiligung bei Kündigungen (BAG – 8 AZR 191/21)

Verstoß gegen Pflicht zur Einschaltung der SBV und des Integrationsamts bei Eintreten von **personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten**.

Unterbliebene Durchführung eines **betrieblichen Eingliederungs-managements** (§ 167 Abs. 2 SGB IX) indiziert keine Benachteiligung, da die Pflicht nicht spezifisch für schwerbehinderte Menschen gilt.

Teil 6:

Gleichbehandlung in der Praxis und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Teil 6: Gleichbehandlung in der Praxis (1/5)

- **Allgemeine Rechte und Pflichten des Betriebsrats**
 - Allgemeine Überwachungspflicht bzgl. Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).
 - Pflicht zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG).
 - Anspruch auf Vorlage der Bruttolohnlisten (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG), einschließlich aller Entgeltbestandteile.
 - Zustimmungsverweigerung bei Einstellung / Versetzung (§ 99 BetrVG).

Teil 6: Gleichbehandlung in der Praxis (2/5)

- **Diversity-Umfragen – Generelle Zulässigkeit**

- Wohl (+), sofern anonymisiert:
 - AG hat Interesse an der Datensammlung, um ggfs. Maßnahmen nach § 5 AGG einzuleiten.
 - BAG (1 ABR 47/16) lehnt bei Freiwilligkeit der Teilnahme an einer Mitarbeiterbefragung eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ab.
- Bei nicht anonymer Umfrage: Sorgfalt bei Auswahl der Fragen (AN haben bei unzulässigen Fragen ein „Recht zur Lüge“).
 - Besteht Zusammenhang mit der Art der auszuübenden Tätigkeit?
 - Greift Frage in das Persönlichkeitsrecht unzumutbar ein (z. B. Schwangerschaft).
- Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 bei Online-Umfrage und ggfs. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (nicht bei Anonymisierung der Daten!).

Teil 6: Gleichbehandlung in der Praxis (3/5)

- **Diversity-Umfragen – Datenschutzrechtliche Grundzüge**
 - Hohe Anforderungen, da i.d.R. auch besondere personenbezogene Daten iSd Art. 9 Abs. 1 DSGVO betroffen sind. Vorsorglich sollte deshalb stets eine freiwillige Einwilligung zur Teilnahme eingeholt werden.
 - Anonymisierte Daten: nicht mehr personenbezogen, wenn ein Datensatz nicht mehr einer natürlichen Person zugeordnet werden kann.
 - Besondere Anforderungen bei Übermittlung / Speicherung von Daten in / an Drittländer.

Teil 6: Gleichbehandlung in der Praxis (4/5)

- **Zulässigkeit positiver Diskriminierungen § 5 AGG?**

Legitimer Zweck:

Ausgleich eines tatsächlich bestehenden Ungleichgewichts im Betrieb / Unternehmen.

Erforderlich:

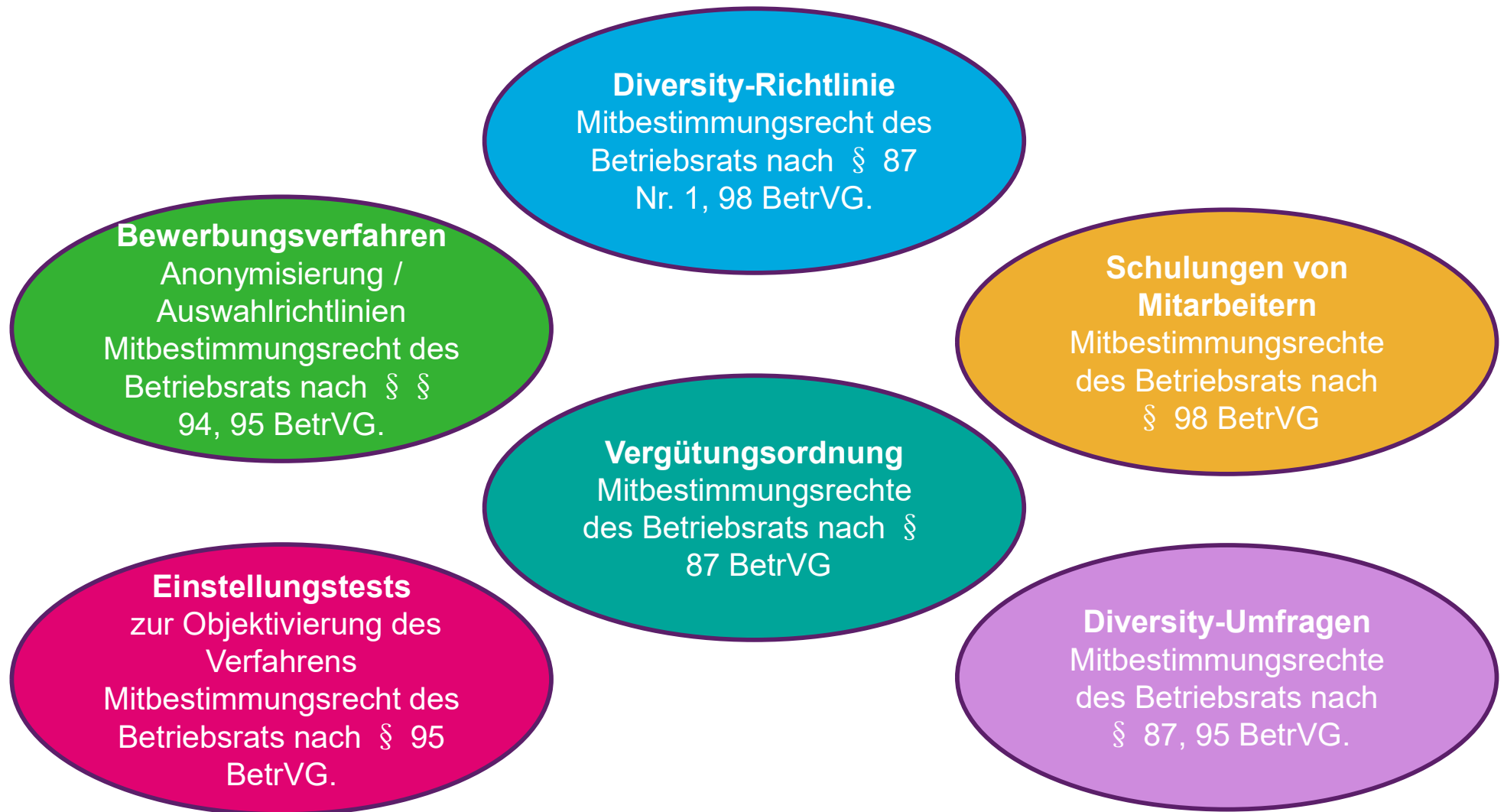
Ungleichgewicht muss durch die konkrete Maßnahme beseitigt werden können

z.B. bei Unterrepräsentierung von Frauen im Management ist positive Diskriminierung normaler AN nicht erforderlich.

Angemessen:

Bei Einstellungsquoten: Vorrang allein bei gleicher Qualifikation und Bewerbungen sind Gegenstand einer objektiven Beurteilung, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerber berücksichtigt wird.

Teil 6: Gleichbehandlung in der Praxis (5/5)



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Ihr Ansprechpartner



Dr. Markus Diepold
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Co-Head deutsche Arbeitsrechtspraxis
Partner

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 601
Mobil: 0172 319 49 93
E-Mail markus.diepold@dentons.com

Dr. Markus Diepold ist Partner des Berliner Dentons Büro und Co-Head der Praxisgruppe Arbeitsrecht in Deutschland. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie in Fragen des Sozialversicherungsrechts. Er vertritt Unternehmen, Geschäftsführer und Vorstände bundesweit in Prozessen vor dem Arbeitsgericht, Landesarbeits-gericht und Bundesarbeitsgericht sowie dem Landgericht oder Ober-landesgericht.

Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört die Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen täglichen Fragen des Arbeitsrechts sowie bei Restrukturierungen, Fusionen, Insolvenzverfahren und bei Fragen der Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene. Der Entwurf von individuellen Vereinbarungen, von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplänen oder von Tarifverträgen, die Beratung im Kündigungsschutzrecht, die Beratung bei der Gestaltung von Betriebs-übergängen oder die Beratung bei Fragen des Datenschutzes sind nur wenige weitere Beispiele seiner Tätigkeit.



The Legal 500 Germany, 2019-2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold

Juve Handbuch 2020 bis 2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold („oft empfohlen“)

Best Lawyers, 2019 -2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold als einen von „Deutschlands besten Anwälten“ für Arbeitsrecht

Ihre Ansprechpartnerin



Isabelle Puhl
Rechtsanwältin
Counsel

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 601
Mobil: 0174 2347473
E-Mail isabelle.puhl@dentons.com

Isabelle Puhl ist Counsel im Berliner Dentons Büro. Sie vertritt Unternehmen gerichtlich und außergerichtlich in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie in Fragen des Sozialversicherungsrechts sowie des Arbeitnehmerdatenschutzes.

Zu ihrem Beratungsschwerpunkt gehört die Beratung von Unternehmen bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen, der Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene sowie bei Restrukturierungen und Betriebsübergängen.

Die Kanzlei Dentons

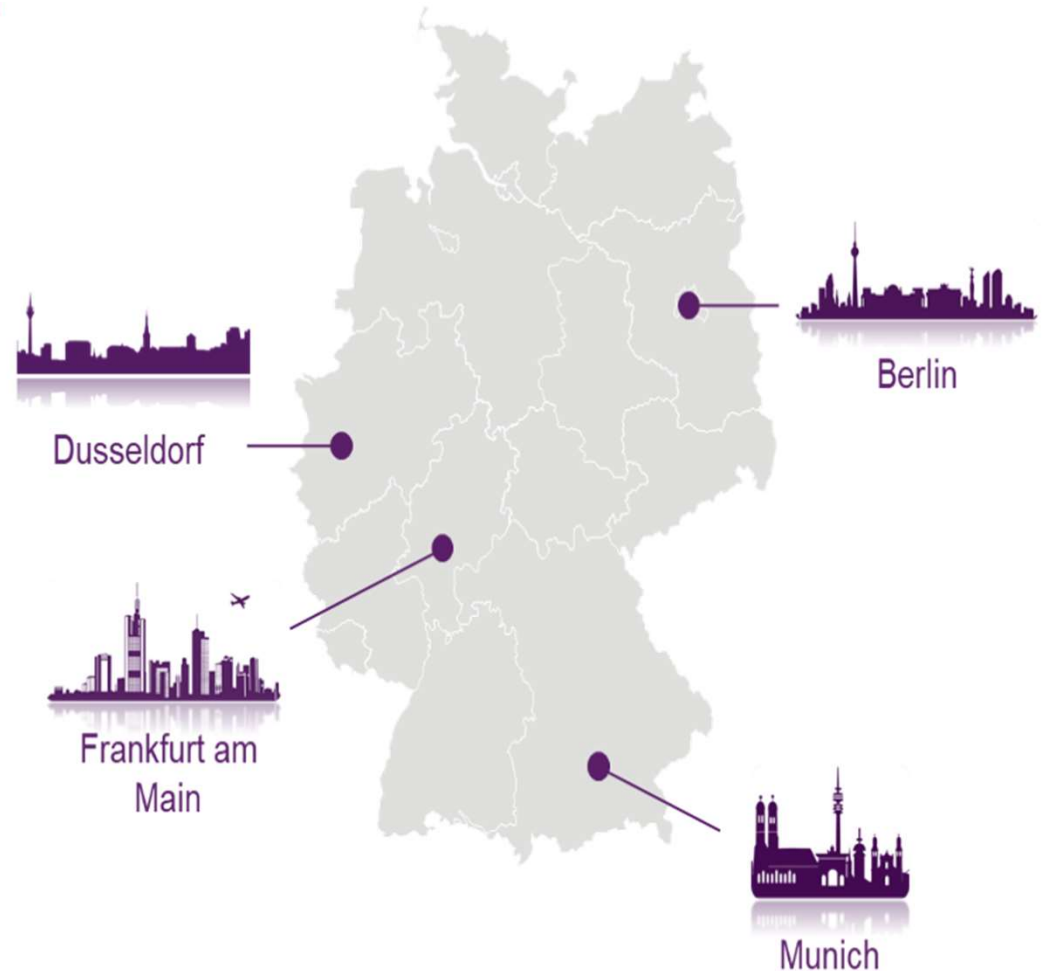


Dentons auf einen Blick

Dentons in Deutschland

>200 Berufsträger

>410 Mitarbeiter



Die deutsche Arbeitsrechtspraxis

Überblick

Die deutsche Arbeitsrechtspraxis berät nationale und internationale Konzerne, Unternehmensgruppen und Einzelunternehmen, die öffentliche Hand sowie Führungskräfte wie Vorstände, Geschäftsführer oder Aufsichtsräte in allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

Nur wer das Geschäftsfeld des Mandanten und dessen tägliche Arbeitsabläufe kennt, kann ihm zu den unterschiedlichsten rechtlichen Fragestellungen praxisorientierten Rat geben. Die derzeit 16 Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht besitzen deshalb Spezialkenntnisse in zahlreichen Branchen, die es ermöglichen, auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Mandanten einzugehen.

Ziel und Selbstverständnis unserer Beratung ist, mit unseren Mandanten in einem dauerhaften Beratungsverhältnis zusammenzuarbeiten. Wir identifizieren Probleme systematisch, erörtern diese mit dem Mandanten und entwickeln gemeinsam Lösungen. Mögliche strategische Fragen besprechen wir mit dem Mandanten frühzeitig und erarbeiten Alternativen.



Unsere Expertise im Arbeitsrecht / I

Allgemeine arbeitsrechtliche Beratung

- Beratung bei Abschluss und Beendigung von Dienstverhältnissen (Arbeitsverträge, Dienstverträge, Wettbewerbsverbote, Abwicklungs- und Aufhebungsverträge etc.).
- Gestaltung von Arbeitsbedingungen, insbesondere Entwurf von Vergütungsmodellen (Stock Options, Long Term Incentives, Provisionsvereinbarungen etc.) und Arbeitszeitmodellen.
- Beratung bei der Vorbereitung von Abmahnungen und Kündigungen, Zustimmungsverfahren bei Integrationsämtern, Gewerbeämtern etc.
- Antidiskriminierungsrechtliche Beratung, Umgang mit Mobbing-Vorwürfen.
- Führung von Gerichtsprozessen vor dem Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht sowie vor dem Landgericht und Oberlandesgericht.
- Durchführung von Führungskräftebildungen und Seminaren zu allen arbeitsrechtlich relevanten Themen.

Betriebsverfassungsrecht

- Allgemeine Beratung zu Beteiligungsrechten der Arbeitnehmervertretungen (Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat).
- Verhandlung von Betriebsänderungen, insb. Gestaltung von Interessenausgleich und Sozialplan einschl. Transferleistungen.

- Führen von Beschlussverfahren aller Art (Zustimmungsersetzungsanträge, einstweilige Verfügungsverfahren, Auflösungsanträge nach § 23 Abs. 3 BetrVG; Anfechtung von Betriebsratswahlen etc.).
- Gestaltung und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden.
- Begleitung im Rahmen von Einigungsstellen.

Compliance / Datenschutz

- Entwurf und Einführung einseitiger Arbeitgeberrichtlinien (Arbeitsanweisungen, Handbücher, Code of Conduct, Richtlinien über die Annahme von Geschenken etc.).
- Beratung bei der Beteiligung von Konzernbetriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat im Zusammenhang mit Compliance-Maßnahmen.
- Durchführen von internen Untersuchungen / Mitarbeiterbefragungen.
- Beratung bei der Umsetzung der richtigen Delegationsstruktur.
- Beratung bei Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes im Unternehmen und innerhalb des Konzerns.
- Maßnahmen der Arbeitnehmerüberwachung.
- Beratung im Hinblick auf den Umgang mit personenbezogenen Daten im Beschäftigtenkontext vor dem Hintergrund der DS-GVO und dem BDSG neue Fassung.

Unsere Expertise im Arbeitsrecht / II

Umstrukturierungen

- Vorbereitung und Durchführung von Personalabbaumaßnahmen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene.
- Vorbereitung und arbeitsrechtliche Umsetzung von Betriebsverlagerungen oder Betriebsübergängen (§ 613a BGB); Beratung bei Insourcing und Outsourcing.
- Verhandlungen und Kontaktaufnahme mit zuständigen Behörden (z. B. Massenentlassungsanzeige, Subventionen).
- Gestaltung von Transfermaßnahmen.
- Beratung bei vorübergehenden Maßnahmen der Personalkostenreduzierung (Kurzarbeit, Altersteilzeit, Leiharbeit).
- Transaktionsbegleitende Beratung bei dem Verkauf von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen.
- Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften, ggfs. gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband.
- Gestaltung von Standortsicherungsvereinbarungen mit Betriebsräten und/oder Gewerkschaften.
- Begleitung von Personalabbaumaßnahmen einschl. Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen.
- Abschluss von betrieblichen Bündnissen für Arbeit.

Betriebliche Altersversorgung

- Beratung bei der Auswahl der Altersversorgungszusage und der Gestaltung der Vereinbarung.
- Allgemeine Beratung bei der Einrichtung, Durchführung und Veränderung (Ablösung) von betrieblichen Altersversorgungssystemen sowie Altersteilzeitmodellen.
- Beratung bei der Übertragung von Versorgungsverpflichtungen.

Internationales Arbeitsrecht

- Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Vereinbarungen bei dem Einsatz von Mitarbeitern im Ausland.
- Beratung bei der Erlangung von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnissen.
- Beratung bei den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen der Auslandstätigkeit / Optimierungsmöglichkeiten.
- Gestaltung von (möglichst) einheitlichen Arbeitsbedingungen in international tätigen Konzernen.
- Beratung bei Fragen der Anwendung ausländischen Rechts und Rechtswahlmöglichkeiten bei im Inland/Ausland tätigen Mitarbeitern.
- Beratung bei der Anwendung ausländischen Rechts auf im Inland tätige Arbeitnehmer.
- Beratung bei Fragen des internationalen Datentransfers im Konzern und der Auftragsdatenverarbeitung.

Dentons weltweit

**More women
lawyers than
any firm in
the world**

183
locations

**The most
awarded
law firm in
the world**

19,000+
people

75
countries

105,000+
Hours of pro bono
work in
2019

