

Diskriminierende Stellenausschreibungen: Rolle und Vorgehen des Betriebsrates



Diskriminierende Stellenausschreibung

1. Handelt der Arbeitgeber in seiner Stellenausschreibung diskriminierend muss er mit Individualklagen rechnen.

Bsp.: Ein kirchlicher Arbeitgeber verlangte die Angabe der Konfession des Bewerbers bzw. der Bewerberin. Das Arbeitsgericht Karlsruhe sah darin eine Diskriminierung wegen der Religionszugehörigkeit und sprach der abgelehnten Bewerberin eine Entschädigung von 1,5 Monatsverdiensten zu. (Arbeitsgericht Karlsruhe, Urteil vom 18.09.2020, Az.: 1 Ca 171/1)

2. Betriebsräte haben im Rahmen des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) die Möglichkeit den Arbeitgeber im Rahmen des § 17(2) den Arbeitgeber zu diskriminierungsfreiem Handeln zu bewegen.



§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

- (1) **Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.**
- (2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.**