

Schlichtung gescheitert Streik bei RKH?

Der Streit um die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten beim Regionalverkehr Kurhessen (RKH) eskaliert. Auch die zweite Sitzung der paritätisch besetzten Schlichtungskommission am 8. September brachte kein Ergebnis.

Bis in die späten Abendstunden versuchten für die Arbeitnehmerseite der ehemalige Bundesfinanzminister Hans Eichel und für die Arbeitgeberseite der ehemalige Oberbürgermeister von Saarbrücken, Hajo Hoffmann, eine Einigungsempfehlung abzugeben. Nach über vier Stunden Beratung stellten beide Schlichter fest:

Die beiden Positionen der Tarifvertragsparteien liegen so weit auseinander, dass ein Schlichterspruch mit Aussicht auf Erfolg nicht möglich ist. Somit ist die Schlichtung gescheitert.

Wie geht es weiter?

Nach den Vereinbarungen im Schlichtungsabkommen sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, die Verhandlungen wieder aufzunehmen. Wenn sich Tarifgemeinschaft und Arbeitgeberseite nicht einigen können, wird die TG das endgültige Scheitern der Verhandlungen erklären. In diesem Fall erfolgt – auf Basis des letzten Verhandlungsstandes – eine Urabstimmung über einen Streik bei der RKH.

Knackpunkt ist die Forderung der TG zur Aufhebung des „Besonderen Tarifvertrages“ ohne weiter Reduzierung von tariflichen Leistungen.



Allgemeines Gleichstellungsgesetz seit August in Kraft getreten

Der Deutsche Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrats das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) beschlossen.

Es trat zum 1. August in Kraft.

Ziel des Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) 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.

Mit dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) kommt Deutschland seiner Verpflichtung nach, vier Richtlinien der Europäischen Union zum Schutz vor Diskriminierung in nationales Recht umzusetzen. Die Richtlinien betreffen verschiedene Bereiche der Rechtsordnung.

Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf

Das AGG zielt darauf ab, Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf mit einem Benachteiligungsverbot wirksam zu begegnen. Tarifparteien, Arbeitgeber, Mitarbeitervertretungen und Beschäftigte sollen aktiv mitwirken, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Beschäftigte, die von einer Diskriminierung betroffen sind, haben diverse Rechte. So können sie sich bei zuständigen Stellen beschweren. Zuständige Stellen sind zum Beispiel Arbeitgeber, Vorgesetzte oder die Arbeitnehmervertretung. Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsgesetz können der Betriebsrat oder

eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft auch ohne Zustimmung des Betroffenen gegen den Arbeitgeber auf Unterlassung oder Vorwegnahme einer Handlung klagen.

Die arbeitsrechtlichen Vorschriften gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für alle Beamtinnen und Beamte des Bundes und Länder.

Diskriminierungsschutz im Bereich des Zivilrechts

Die Vorgaben der Antirassismusrichtlinie zum Schutz ethnischer Benachteiligung werden nun umgesetzt. Hinsichtlich des Merkmals Rasse oder ethnischer Herkunft ist ein umfassender Diskriminierungsschutz europarechtlich vorgegeben. Eine Ausnahme vom Diskriminierungsschutz ist für den persönlichen Nähebereich vorgesehen.

Der Diskriminierungsschutz gilt auch für Behinderungen, Alter, sexuelle Identität und Religion

Ein geschlechtsspezifischer Schutz im Privatrecht ist europarechtlich vorgegeben, jedoch nicht so weit reichend wie bei der Richtlinie zum Schutz ethnischer Benachteiligung. Dieser Diskriminierungsschutz wird auch auf die Merkmale Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Religion erstreckt.

Um Bürokratie zu vermeiden, wurde der Anwendungsbereich auf so genannte Massengeschäfte (wie etwa Verträge mit Hotels, Gaststätten, Kaufhäusern) des täglichen Lebens und privatrechtliche Versicherungen beschränkt. Massengeschäfte sind Geschäfte, bei denen das Ansehen der Person keine oder nur eine nachrangige Rolle spielt.

Wer gegen das gesetzliche Diskriminierungsverbot verstößt, hat den hierdurch entstandenen

Schaden zu ersetzen. So zum Beispiel Mehrkosten für Ersatzbeschaffung, unter Umständen Entschädigung für die Würdeverletzung. Das entspricht den allgemeinen Grundsätzen des Schadensrechts (siehe auch Impuls Nr. 11).

In Deutschland existierten bereits zahlreiche Regelungen zum Schutz vor Diskriminierungen:

- Artikel 3 Grundgesetz: Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen sowie einer Behinderung.
- Paragraph 611 a Bürgerliches Gesetzbuch: Verbot der unmittellbaren und mittelbaren Geschlechterdiskriminierung,
- Beschäftigungsschutzgesetz: Verbot der sexuellen Belästigung in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst,
- Paragraph 75 Betriebsverfassungsgesetz: Aufführung wesentlicher Benachteiligungsmerkmale, Betriebsrat kann bei groben Verstößen des Arbeitgebers einstweilige Verfügung erwirken.
- SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen: allgemeines Diskriminierungsverbot wegen Behinderung
- Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen.

Trotz der weitreichend existierenden Regelungen zum Schutz vor Diskriminierungen wird das AGG mit seinem materiellen Inhalt bestimmte Auswirkungen auf tarifliche und betriebliche Regelungen und Prozesse haben. Die Verkehrsgewerkschaft GDBA wird in einer neuen Ausgabe eines Impuls das Allgemeine Gleichstellungsgesetz näher vorstellen.