



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes



Rassismus im Betrieb  
die **Rote Karte** zeigen!



## Gegen Rassismus im Betrieb kann man vorgehen

Es gibt zahlreiche gesetzliche Handlungsinstrumente, die Betriebsrat und Gewerkschaften im Fall von Diskriminierung nutzen können. Für ein gemeinsames Vorgehen von Betriebsrat und Arbeitgeber gibt es viele gute Beispiele. So gibt es in einigen Betrieben vorbildliche Betriebsvereinbarungen für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz. Was aber ist, wenn solche Vereinbarungen nicht bestehen oder der betriebliche Alltag hinter den Vorgaben solcher Vereinbarungen zurückbleibt? In bestimmten Fällen können schärfere Maßnahmen notwendig werden. Im Folgenden möchten wir Ihnen anhand von Beispielen exemplarisch die wichtigsten Handlungsinstrumente aufzeigen.

## Die wichtigsten Handlungsmöglichkeiten im Überblick

### Unterlassungsanspruch bei diskriminierenden Stellenausschreibungen

**Beispiel:** Im Betrieb wurden in den letzten Wochen mehrfach Stellen ausgeschrieben, in denen Deutsch als Muttersprache gefordert wurde. Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber bereits ohne Erfolg auf einen möglichen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bei der Stellenausschreibung hingewiesen. Trotzdem schreibt der Arbeitgeber erneut eine Stelle mit gleichen Anforderungen aus.

### Rechtslage

Nach § 11 AGG darf ein Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen die Benachteiligungsverbote des AGG ausgeschrieben werden. Das Auswahlkriterium „Deutsch als Muttersprache“ verstößt gegen das AGG, da Bewerberinnen und Bewerber nicht-deutscher Herkunft, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, mittelbar benachteiligt werden. Durch das Kriterium „Mutter-

sprache“ werden unverhältnismäßig hohe Hürden aufgestellt, die nicht erforderlich sind. Die Stellenausschreibung schließt unzulässigerweise Bewerberinnen und Bewerber aus, die über sehr gute Deutschkenntnisse auf Muttersprachniveau verfügen, ohne Muttersprachlerin bzw. Muttersprachler zu sein (vgl. Arbeitsgericht Berlin, Urteil v. 11.02.2009 – 55, Ca 16952/08).

### Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat nach § 17 I AGG die Aufgabe, darauf hinzuwirken, dass der Schutz vor Benachteiligung im Betrieb verwirklicht wird. Hält der Arbeitgeber an der Stellenanzeige fest, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, den Arbeitgeber zu verpflichten, solche Stellenanzeigen künftig zu unterlassen. Der Unterlassungsanspruch kann zwangsweise gegen Androhung eines Ordnungsgelds durchgesetzt werden.

Diese Möglichkeit besteht nach § 17 II AGG in Verbindung mit § 23 III 1 BetrVG. Voraussetzung ist ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen das AGG. Stellenausschreibungen, die gegen § 11 AGG verstoßen, können – insbesondere im Falle der Wiederholung und Anmahnung durch den Betriebsrat – einen groben Verstoß darstellen.

### Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften

Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann wie der Betriebsrat bei groben Verstößen gegen das AGG einen Antrag beim Arbeitsgericht stellen, um den Arbeitgeber zu verpflichten, das rechtswidrige Handeln künftig zu unterlassen.

## Zustimmungsverweigerung gegen interne Stellenbesetzung mit einem rassistischen Kollegen/Kollegin

**Beispiel:** Ein Beschäftigter hat mehrfach eine Kollegin mit dunkler Hautfarbe rassistisch beleidigt. Die Kollegin hat den Vorfall angezeigt, nachdem sie aufgrund der Vorfälle den Betrieb gewechselt hat. Der Beschäftigte soll in eine andere Abteilung versetzt werden. In dieser Abteilung ist ein schwarzer Kollege beschäftigt. Der Betriebsrat befürchtet, dass der Beschäftigte sich gegenüber diesem Kollegen ebenfalls rassistisch verhalten wird, weil er sich weiterhin rassistisch äußert.

### Rechtslage

Rassistische Beleidigungen, die mehrfach über einen längeren Zeitraum erfolgen, stellen eine verbotene Belästigung dar. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung zu ergreifen. In diesem Fall kann die Kollegin nicht mehr geschützt werden, da der Vorfall erst bekannt wurde, nachdem diese den Betrieb verlassen hat.

### Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, seine Zustimmung zur Versetzung des Beschäftigten zu verweigern. Diese Möglichkeit besteht nach § 99 II Nr. 6 BetrVG, wenn aufgrund von Tatsachen die begründete Besorgnis besteht, dass der Beschäftigte durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen den Betriebsfrieden stören wird. Hiervon ist auszugehen, da der Beschäftigte bereits durch fremdenfeindliche Äußerungen im Betrieb aufgefallen ist.

## Antrag auf Versetzung oder Kündigung eines rassistisch handelnden Beschäftigten

**Beispiel:** Eine Beschäftigte äußert mehrfach fremdenfeindliche Witze im Beisein von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund. Diese fühlen sich dadurch massiv belästigt und entwürdigt und haben sich bereits sozial zurückgezogen. Ein kollegiales Zusammenarbeiten ist dadurch nicht mehr möglich. Trotz bereits erfolgter Abmahnung zeigt sich die Beschäftigte unbeeindruckt. Der Arbeitgeber möchte keine weitergehenden Maßnahmen ergreifen, da die Beschäftigte eine wertvolle Fachkraft ist.

### Rechtslage

Immer wiederkehrende rassistische Witze im Beisein von Kolleginnen oder Kollegen mit Migrationshintergrund stellen eine verbotene Belästigung dar. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, geeignete Maßnahmen zum Schutz der belästigten Beschäftigten zu ergreifen. Je nach Schwere des Einzelfalls muss der Arbeitgeber die Beschäftigte abmahnen, umsetzen, versetzen oder kündigen. Da eine Abmahnung erfolglos war, ist der Arbeitgeber verpflichtet, weitergehende Maßnahmen zu ergreifen.

### Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber die Versetzung oder je nach Schwere des Einzelfalls auch die Entlassung der rassistisch handelnden Beschäftigten verlangen. Dieser Anspruch besteht, wenn die Beschäftigte durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen wiederholt ernstlich den Betriebsfrieden gestört hat. Zur Durchsetzung des Anspruchs kann der Betriebsrat nach § 104 BetrVG einen Antrag beim Arbeitsgericht stellen. Missachtet der Arbeitgeber den Beschluss des Arbeitsgerichts, kann ein Handeln des Arbeitgebers durch Verhängen von Zwangsgeld zwangsweise durchgesetzt werden.

## Infokasten zu § 17 II AGG in Verbindung mit § 23 III BetrVG

### **Welche besonderen Rechte haben Betriebsräte und Gewerkschaften nach dem AGG?**

Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das AGG können Betriebsräte und Gewerkschaften gegen den Arbeitgeber gerichtlich vorgehen. Sie können beim Arbeitsgericht einen Antrag stellen. Das Arbeitsgericht kann dann den Arbeitgeber dazu verpflichten, Verstöße gegen das AGG künftig zu unterlassen oder entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, die nach dem AGG erforderlich sind.

### **Können der Betriebsrat oder die Gewerkschaft auf Grundlage von § 17 II AGG Ansprüche einzelner Beschäftigter geltend machen, die diesen im Fall von Diskriminierung zustehen?**

Nein, dies ist nicht möglich. Der Betriebsrat und die Gewerkschaft können verlangen, dass der Arbeitgeber die gesetzlichen Vorgaben als solche beachtet. Nicht möglich ist es aber, konkrete Ansprüche von einzelnen Beschäftigten geltend zu machen.

### **Wann liegt ein grober Verstoß gegen das AGG vor?**

Erforderlich ist eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung. Ein grober Verstoß ist regelmäßig zu bejahen, wenn der Arbeitgeber mehrfach und erkennbar gegen seine sich aus dem AGG ergebenden Pflichten verstoßen hat. Bereits ein einmaliger Verstoß kann eine grobe Pflichtverletzung sein, wenn der Verstoß schwerwiegend ist. Ein Verschulden des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. Allerdings scheidet ein grober Verstoß des Arbeitgebers dann aus, wenn er seine Rechtsposition in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage verteidigt. Ein grober Verstoß gegen das AGG kann beispielsweise vorliegen, wenn der Arbeitgeber diskriminierende Stellenanzeigen schaltet.

## **Kann das Arbeitsgericht Zwangsmaßnahmen gegen den Arbeitgeber verhängen?**

Hat das Arbeitsgericht den Arbeitgeber rechtskräftig verpflichtet, eine diskriminierende Maßnahme zu unterlassen, so kann das Arbeitsgericht ein Ordnungsgeld verhängen, wenn der Arbeitgeber schuldhaft den Beschluss des Gerichts missachtet. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsgericht zuvor ein Ordnungsgeld angedroht hat. Wurde der Arbeitgeber vom Arbeitsgericht hingegen verpflichtet, eine bestimmte Handlung vorzunehmen, kann das Arbeitsgericht ein Zwangsgeld verhängen, um den Willen des Arbeitgebers zu beugen. Das Zwangsgeld dient dazu, den Arbeitgeber dazu zu bewegen, entsprechend der gerichtlichen Anordnung zu handeln. Ein Verschulden ist hier nicht erforderlich.

## **Gab es bereits Gerichtsbeschlüsse zu Anträgen nach § 17 II AGG in Verbindung mit § 23 III BetrVG ?**

Bisher haben Betriebsräte und Gewerkschaften nur sehr wenig von den Möglichkeiten des § 17 II AGG Gebrauch gemacht.

Erfolgreich war beispielsweise ein Verfahren des Betriebsrats zu mittelbar diskriminierenden Stellenanzeigen. Das Bundesarbeitsgericht verpflichtete den Arbeitgeber, es zu unterlassen, betriebsinterne Stellenausschreibungen ausschließlich für Verkaufs-/Kassenkräfte im ersten Berufs- oder Tätigkeitsjahr vorzunehmen (vgl. Bundesarbeitsgericht, Beschluss v. 18.08.2009 – 1 ABR 47/08).

In einem Verfahren, in dem der Betriebsrat die Unterlassung der falschen tariflichen Eingruppierung von Frauen verlangte, konnte der Betriebsrat erreichen, dass der Arbeitgeber sich in einem gerichtlichen Vergleich zur Aufgabe dieser entgeltdiskriminierenden Praxis und zu einer rückwirkenden Angleichung der Entgelte verpflichtete. Daraufhin stellte das Arbeitsgericht das Verfahren durch Beschluss ein (vgl. Arbeitsgericht Hamburg, Beschluss v. 24.08.2007 –17 BV 2/07).

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeberin:**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11018 Berlin

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

**Kontakt:**

Beratung

Hotline: 03018 555-1865 (Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)

E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)

Fax: 03018 555-41865

Besuchszeiten nach Vereinbarung

**Zentrale:** 03018 555-1855

E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Gestaltung:** [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

**Fotos:** Titelbild: © Kaesler Media - Fotolia.com

**Druck:** Silber Druck oHG, Niestetal

**Stand:** März 2015, 1. Auflage



EUROPÄISCHE UNION



Diese Publikation wurde unterstützt durch das Programm der EU für Beschäftigung und Soziale Solidarität – PROGRESS (2007–2013).