



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Strategien gegen rassistisches Mobbing und Diskriminierung im Betrieb

**Handreichung für Betriebsräte
und Gewerkschaften**

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Rassismus darf im Betrieb keine Chance haben.

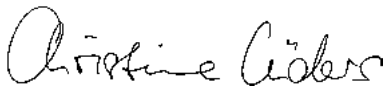
Betriebsräte und Gewerkschaften haben eine Schlüsselfunktion, wenn es darum geht, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierung ist. Der Gesetzgeber hat den Betriebsräten und Gewerkschaften wichtige Handlungsinstrumente zur Verfügung gestellt, um Diskriminierung im Betrieb zu verhindern und dagegen vorzugehen.



Mit dieser Handreichung möchten wir Sie über die bestehenden Möglichkeiten informieren und gleichzeitig dazu ermutigen, ihre rechtlichen Befugnisse zu nutzen und auszuschöpfen.

Basierend auf Erkenntnissen aus der betrieblichen Praxis, möchten wir Ihnen praktische Empfehlungen an die Hand geben, wie ein kollegialer Umgang geschaffen werden kann, der von Akzeptanz und Respekt geprägt ist: Ein Betriebsklima, das Rassismus keine Chance lässt.

Für Ihre verantwortungsvolle Tätigkeit wünsche ich Ihnen viel Freude, Elan und Erfolg!



Christine Lüders

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Inhalt

Einführung.....	8
I. Wie erkenne ich Diskriminierung und Mobbing im Betrieb?	10
1.1 Diskriminierung und Mobbing – Begriffserklärung.....	10
1.2 Diskriminierung unter den Beschäftigten	12
1.3 Diskriminierung und Mobbing durch Vorgesetzte.....	13
1.4 Strukturelle Diskriminierung im Betrieb	15
1.5 Diskriminierung durch Kunden	18
II. Welche rechtlichen Handlungsmöglichkeiten haben Betriebsräte und Gewerkschaften?	19
2.1 Soziale Verantwortung im Bereich des rechtlichen Diskriminierungsschutzes	20
2.2 Rechte und Pflichten zur Prävention nach AGG und BetrVG	21
2.2.1 § 12 Absatz 2 AGG – Schulungen der Beschäftigten zu Diskriminierung.....	22
2.2.2 § 43 BetrVG – Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen	23
2.2.3 § 45 BetrVG – Themen der Betriebsversammlungen.....	23
2.2.4 § 88 BetrVG – Freiwillige Betriebsvereinbarungen	24
2.3 Echte Mitbestimmung.....	25
2.3.1 § 87 BetrVG – Mitbestimmungsrechte.....	25
2.3.2 Mitbestimmungsrecht bei der Einrichtung der Beschwerdestelle des Arbeitgebers nach § 13 AGG	26

2.4	Personelle Mitwirkung des Betriebsrats	27
2.4.1	Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG	27
2.4.2	Erzwingbare Maßnahmen nach § 104 BetrVG – Kündigung/Umsetzung betriebsstörender Arbeit- nehmerinnen und Arbeitnehmer.....	28
2.5	Klagemöglichkeiten von Betriebsrat und Gewerkschaftsmitgliedern.....	28
2.5.1	Antragsrecht beim Arbeitsgericht nach § 17 Absatz 2 AGG.....	29
2.5.2	Maßnahmen nach § 23 BetrVG gegen diskriminie- rende Betriebsratsmitglieder	31
III.	Welche Herausforderungen und Widerstände warten auf mich?	32
3.1	Wissens- und Sensibilisierungsdefizite von Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitgliedern.....	32
3.2	Interessen- und Rollenkonflikte von Betriebsrats- mitgliedern	34
3.3	Grenzen der rechtlichen Handlungsmöglich- keiten.....	35
IV.	Handlungsempfehlungen	38
4.1	Sensibilisieren, Bildungsangebote wahrnehmen.....	38
4.2	Arbeitgeber in die Pflicht nehmen	39
4.3	Antirassismuarbeit in der Ausbildung dauerhaft verankern.....	39
4.4	Antidiskriminierung als alltäglichen Gegenstand der Betriebsratsarbeit etablieren	40
4.5	Einmischen, bevor eine Beschwerde entsteht.....	41

V.	Good Practice-Beispiele	42
5.1	Betrieblicher Gleichstellungsbericht als Instrument zur Identifizierung von struktureller Benachteiligung	42
5.2	Betriebsvereinbarung gegen Diskriminierung	45
5.3	Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen	46

Einführung

Viele kleine, mittlere und größere Unternehmen legen Wert auf eine vielfältige Belegschaft. Dennoch kommt es noch häufig vor, dass Diskriminierungen wegen der Herkunft oder anderer Gründe hingenommen werden. Das kam auch im Workshop der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Thema „Strategien gegen Diskriminierung und Mobbing aufgrund der ethnischen Herkunft der Beschäftigten“ zur Sprache:

„Es gibt ja eine Normalität im Betrieb. Die einen haben sich daran gewöhnt, dass sie diskriminiert werden, und die anderen meinen, das sei das übliche Klima. Man muss es aufbrechen, auf beiden Seiten. Auf der Seite von Menschen, die diskriminiert werden, und auf der anderen Seite.“

„Beschäftigte mit Migrationshintergrund leben in einem gestörten Betriebsfrieden, wenn sie beleidigt werden. Dann stellt sich die Frage, ob man den Kreis sozusagen erweitert, indem man das thematisiert. Es gibt nämlich gar keinen Betriebsfrieden in so einem Laden. Den gibt es für einige, aber nicht für alle.“¹

1 Die Zitate stammen aus dem Workshop der ADS mit Betriebsräten und Gewerkschaftsmitgliedern vom 5. November 2014 zum Thema „Strategien gegen Diskriminierung und Mobbing aufgrund der ethnischen Herkunft von Beschäftigten“. Sie wurden aus Gründen der Lesbarkeit angepasst, jedoch nicht inhaltlich verändert.

Betriebsräte und Gewerkschaften sind also gefragt, Gleichgültigkeit gegenüber Diskriminierung im Betrieb zu durchbrechen und deutlich zu machen, dass Rassismus und Diskriminierung im Betrieb nicht nur als Problem der „anderen“, der davon Betroffenen, gesehen wird.

Diese Handreichung ist ein Einstieg, eine Anregung für Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitglieder, die sich im Betrieb gegen Diskriminierung einsetzen möchten.

Diese Handreichung beschreibt im ersten Teil, welche Formen von Diskriminierung im Betrieb auftreten können und wie diese im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) definiert werden. Der zweite Teil widmet sich den rechtlichen Handlungsmöglichkeiten, die den Betriebsräten und Gewerkschaften zur Verfügung stehen. Im dritten Teil werden die zahlreichen Probleme und Widerstände beschrieben, mit denen Betriebsratsmitglieder im Betrieb konfrontiert werden, wenn sie den Schutz vor Diskriminierung vorantreiben wollen. Im vierten Teil werden Handlungsempfehlungen gegeben und Beispiele erfolgreicher Maßnahmen in Betrieben vorgestellt.

I.

Wie erkenne ich Diskriminierung und Mobbing im Betrieb?

1.1 Diskriminierung und Mobbing – Begriffserklärung

Diskriminierung im Betrieb bedeutet, dass Beschäftigte aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität („AGG-Gründe“) von ihren Kolleginnen oder Kollegen, von Vorgesetzten oder von Kunden schlechter behandelt werden als andere Beschäftigte in vergleichbarer Situation. Beispielsweise wird der berufliche Aufstieg im Betrieb erschwert oder Leistungen werden nicht in gleicher Weise anerkannt.

Das AGG und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verwenden für das Wort „Diskriminierung“ den Begriff „Benachteiligung“. Im AGG werden folgende Formen von Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Herkunft definiert und verboten: unmittelbare Benachteiligung, mittelbare Benachteiligung, Belästigung und Anweisung zur Benachteiligung.

Unmittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare (direkte oder offene) Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als

eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Grund für die ungünstigere Behandlung muss die tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit zu einer nach dem AGG geschützten Diskriminierungskategorie sein.

Mittelbare Benachteiligung

Der Diskriminierungsschutz des AGG erstreckt sich auch auf mittelbare (indirekte) Benachteiligungen. Dabei handelt es sich dem Anschein nach um neutrale Regelungen, die sich besonders nachteilig auf Personen auswirken, die zu einer geschützten Diskriminierungskategorie gehören. Eine solche Benachteiligung ist dann unzulässig, wenn sie sich nicht sachlich rechtfertigen lässt.

Beispiel:

Für eine Stelle werden „perfekte Deutschkenntnisse“ vorausgesetzt. Dies kann Menschen wegen ihrer ethnischen Herkunft in besonderer Weise benachteiligen.

Mittelbare Benachteiligungen sind dann unzulässig, wenn sie sich nicht sachlich rechtfertigen lassen. Gibt es nach den Anforderungen an die Stelle keine Notwendigkeit, perfekt Deutsch zu sprechen, liegt kein Rechtfertigungsgrund für eine solche Benachteiligung vor.

Belästigung/Mobbing im Sinne des AGG

Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, im Zusammenhang mit einem der AGG-Gründe, die Würde der betreffenden Person verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen. Unter Mobbing wird allgemein das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte verstanden. Eine Belästigung im Sinne des AGG liegt nur dann vor, wenn das Mobbing seine Ursachen in einem (vermeintlichen) AGG-Grund hat.

Anweisung zur Benachteiligung

Die Anweisung zu diskriminierendem Verhalten ist verboten. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand ein Verhalten anordnet, das eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten wegen der oben genannten Merkmale benachteiligt oder benachteiligen kann. Entsprechend darf der Vorgesetzte die Beschäftigten nicht mit Aufgaben betrauen, die zu einer Diskriminierung anderer Beschäftigter führen.

1.2 Diskriminierung unter den Beschäftigten

Diskriminierung unter den Beschäftigten zeigt sich hauptsächlich in Form von Belästigungen. Kennzeichnend für Belästigungen sind rassistisch motivierte Herabwürdigungen und Kränkungen über einen längeren Zeitraum. Sie beeinflussen die Arbeitsatmosphäre und das friedliche Zusammenarbeiten insgesamt negativ.

Beispiele für solche Belästigungen sind zum einen anonyme fremdenfeindliche Sprüche auf der Toilettentür oder Schmiere-reien an Wänden.² Beschäftigte können auch direkt angegriffen werden. Rassistische Beleidigungen in Anwesenheit von schwarzen Beschäftigten oder das Zeigen nationalsozialistischer Symbole wären Fälle rassistischer Belästigung.

2 BAG, Urteil vom 24.09.2009 – 8 AZR 705/08

Um Belästigungen zu unterbinden, ist es wichtig, bereits gegen Formen von Rassismus vorzugehen, die unterhalb der Schwelle einer verbotenen Diskriminierung liegen. Dazu zählen beispielsweise zweideutige Witze über die Herkunft oder Religion eines Beschäftigten. Ständige Witze oder Frotzeleien können schnell in eine Belästigung münden.

Auch scheinbar harmlose Pausengespräche über aktuelle politische Ereignisse wie Kriege oder Zuwanderungsfragen können ein feindliches Klima schaffen, wenn sie in Beleidigungen und Schuldzuweisungen münden.

Hierzu ein Beispiel aus der betrieblichen Praxis:

„(...) Nur weil ich Moslem bin, erwartet der deutsche Kollege von mir, dass ich ein Experte in Sachen Islam bin oder beantworten kann, warum plötzlich so viele aus Rumänien und Bulgarien nach Deutschland kommen. Als ob ich der Schuldige dafür bin, für das, was politisch passiert.“

1.3 Diskriminierung und Mobbing durch Vorgesetzte

Vorgesetzte können Beschäftigte aufgrund ihrer Herkunft benachteiligen, sie mobben, andere dazu veranlassen, sich ihnen gegenüber diskriminierend zu verhalten, sowie Einfluss auf Vorschriften und Richtlinien nehmen, die Beschäftigte mit Migrationshintergrund benachteiligen können. Beginnend bei der Arbeitsaufteilung über Urlaubsgenehmigungen bis hin zur Kündigung haben Vorgesetzte viele Möglichkeiten, Beschäftigte aktiv zu diskriminieren. Zusätzlich sind passive Vorgesetzte mitverantwortlich, wenn sie nicht gegen Diskriminierung einschreiten und solchem Verhalten durch ihre Untätigkeit Vorschub leisten.

Ein Beispiel aus der Beratungspraxis der ADS:

„Ein Beschäftigter ist deutscher Staatsangehöriger algerischer Abstammung und (...) wird seit zehn Jahren von seinem Vorgesetzten Herrn J. aufgrund seiner Herkunft gemobbt. (...) Sein Vorgesetzter grüßt ihn nicht, Arbeitsanweisungen erteilt der Vorgesetzte unsachlich und ruppig, seine Urlaubsanträge werden nie genehmigt. Der Beschäftigte hat den Eindruck, dass seine Arbeitsbelastung über dem Behördendurchschnitt liegt. Dennoch würden ihm nie Praktikanten oder Praktikantinnen zur Unterstützung zugeteilt.“

Solche Formen von Diskriminierung können im Verborgenen stattfinden oder ganz direkt erfolgen.

Ein Beispiel aus der betrieblichen Praxis:

„Wir hatten vor Jahren einen dunkelhäutigen Verkäufer bei uns. In einer Verkäufersitzung hat der Verkaufsleiter dann von Kunta Kinte beziehungsweise von Jim Knopf gesprochen. Der Kollege selber war nicht anwesend. Ich bin dann eine Woche später etwa von zwei, drei Kollegen angesprochen worden, die da schon bedrückt drüber waren. Es waren nicht alle bedrückt, manche fanden es lustig, haben sich dabei nichts gedacht. Das sind ja oft so die Sachen, dass Diskriminierung oft überhaupt nicht gesehen wird (...).“

1.4 Strukturelle Diskriminierung im Betrieb

Strukturelle Diskriminierungen sind wohl am schwersten festzustellen. Schon der Begriff ist nicht eindeutig geklärt. Wenn strukturelle Diskriminierungen durch innerbetriebliche Abläufe und Strukturen ausgelöst oder verstärkt werden und die Abläufe und Strukturen im Einflussbereich des Arbeitgebers liegen, kann es sich um mittelbare Benachteiligungen im Sinne des AGG handeln. Die Abläufe und Strukturen sind in diesem Fall vom Arbeitgeber verwendete neutrale Kriterien, die z.B. überproportional viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund zurücksetzen. Strukturelle Diskriminierung kann aber auch in Faktoren außerhalb des Einflussbereichs des Arbeitgebers begründet sein, z.B. wenn die Qualität der Schulbildung in einem überwiegend migrantisch geprägten Stadtteil schlechter ist und sich dieser Bildungsnachteil im späteren Berufsleben fortsetzt. Letzterem lässt sich mit rechtlichen Handlungsmöglichkeiten kaum beikommen. Die faktische Diskriminierung aus diesen Abläufen, Strukturen, aber auch Vorschriften entsteht im Regelfall immer mittelbar und nicht zwangsläufig vorsätzlich. Wenn der Arbeitgeber bewusst dem Anschein nach neutrale Kriterien verwendet, um z.B. einen Ausschluss von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erreichen, kann es sich um versteckte Diskriminierungen handeln.

Zwei Beispiele aus der Gewerkschaftspraxis:

„Für Weiterbildungen sind zum Teil Hürden gesetzt worden, die eigentlich nicht hätten sein müssen. Da geht es zum Beispiel darum, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund gefragt werden: „Wollt ihr euch nicht weiter ausbilden lassen oder weiterbilden lassen?“ Und dann wird gesagt: „Aber ihr braucht die Voraussetzung eines bestimmten Notendurchschnitts eures Abschlusszeugnisses.“ Da sind unheimlich viele durchgerasselt. Das hat nicht funktioniert. Interessant war auch, dass im kaufmännischen Bereich, wo der Anteil von Migranten viel kleiner war, viel mehr Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen worden sind als in anderen Bereichen, wo es mehr Migranten gab.“

„Strukturelle Diskriminierung und alltägliche Diskriminierung bedingen sich gegenseitig. Es gibt einerseits Hetze oder Sprüche in Betrieben und es gibt andererseits Kloschmierereien. Ich komme aus der Jugendbewegung. Ich habe ganz viel aktiv antirassistische Arbeit gemacht, wo ich gesagt habe, keine Toilette darf so aussehen, wie sie häufig aussieht. Aber wenn man sich nur darauf beschränkt, Leuten wegen dem hinterherzulaufen, was sie sagen, aber die strukturelle Diskriminierung vergisst, dann haben wir auch nicht gewonnen. Ich glaube, beides hängt zusammen und beides muss man zum Thema machen.“

Für Betriebsräte ist es nicht immer einfach, festzustellen, ob eine strukturelle Diskriminierung vorliegt.

Ein Beispiel aus der betrieblichen Praxis:

„Wenn wir schauen, wie viele Menschen anderer ethnischer Gruppen eingestellt werden, dann bekommen wir Prozentzahlen im minimalen Bereich. Wenn wir 80, 90 Prozent Deutsche einstellen, heißt das, irgendwo muss eine Struktur dahinterstecken, aber ich weiß nicht, welche. Das ist das Problem. Und ich glaube, bei diesem Thema werden wir uns öfter die Frage stellen müssen: Wo fängt das an und wo endet es und wo müssen wir anpacken?“

Ein Beispiel aus der anwaltlichen Praxis:

„Wenn ich merke, dass bei den letzten Einstellungsrunden niemand mit arabisch oder türkisch klingendem Namen dabei war, kann ich ja mal auf die Idee kommen, zu prüfen, ob etwas falsch gelaufen ist. Von manchen Betriebsräten, die einen Verdacht hatten, sind Scheinbewerbungen eingeschickt worden. Bei jeder Einstellung sind ja dem Betriebsrat sämtliche Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber vorzulegen. Da gab es Bewerbungen, zugegebenermaßen Scheinbewerbungen, die wurden nicht vorgelegt, und das waren nun mal zufällig die mit einem arabisch klingendem Namen oder Ähnlichem.“

Hinweise auf eine strukturelle Diskriminierung können beispielsweise Auswertungen zur Beschäftigtenstruktur liefern, die zeigen, dass in manchen Berufen überproportional viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund beschäftigt sind und in anderen Bereichen z.B. im Bereich der leitenden Angestellten selten bis nie vorkommen. An solchen Auswertungen haben auch Arbeitgeber selbst ein Interesse.

Ein Beispiel aus der Gewerkschaftspraxis:

„Wir hatten mal eine Anfrage von einem großen Unternehmen. Sie sagten: Vielleicht sind wir einfach betriebsblind. Wir haben das Gefühl, bei uns hat jeder die gleichen Chancen, aber unsere Zahlen sagen, es ist nicht so. Dann müssen wir irgendetwas falsch machen.“

1.5 Diskriminierung durch Kunden

Beschäftigte können nicht nur von Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Vorschriften diskriminiert werden, sondern auch von Kunden.

Beispiele aus der betrieblichen Praxis:

In der Pflege:

„Ich habe das schon oft erlebt, dann war ich im Zimmer im Krankenhaus und dann hat die Patientin gesagt: Von Ihnen will ich aber jetzt nicht angefasst werden, schicken Sie mal jemand anderes.“

Im Handwerk:

„Der kommt in meine Wohnung nicht rein, nachher räumt der mir die – was weiß ich – die ganze Wohnung aus.“

Im Gartenbetrieb:

„Da hatten wir einen Fall in einem Gartenbaubetrieb. Da haben Gärtner von einem Altenheim die Gartenanlage gepflegt und irgendwann kam der Geschäftsführer auf die Gärtner zu und hat gefragt, woher sie denn kommen würden, er würde ja immer hören, sie würden gar nicht Deutsch miteinander sprechen. Also, das ist da irgendwie aufgestoßen. Die haben dann gesagt: Na ja, wir sprechen auf Italienisch untereinander, ein Teil von uns kommt aus Italien. Dann kam so ein Spruch: Na ja, immer noch besser Italiener als Türken.“

II.

Welche rechtlichen Handlungsmöglichkeiten haben Betriebsräte und Gewerkschaften?

Diskriminierung begegnet Betriebsräten und Gewerkschaften nicht nur in vielfältiger Form, sondern auch unter sehr unterschiedlichen betrieblichen Ausgangsbedingungen. Für den richtigen Umgang mit vorsätzlichem und beweisbarem rassistischem Verhalten von Beschäftigten gibt es oft eindeutige Regelungen. Hierauf angemessen zu reagieren, kann einfacher sein, als im Fall von weniger eindeutigen Benachteiligungsformen eine interessengerechte Lösung zu finden.

Ein Beispiel aus der Betriebsratspraxis:

„Jedes Mal, wenn ich mit positiven Ideen zur Verhinderung von Rassismus und Diskriminierung aus dem Gewerkschaftshaus in das Betriebsratsbüro gekommen bin und meine Kollegen davon überzeugen wollte, hatte ich eigentlich immer eine Wand vor mir. Keiner wollte so richtig wahrhaben, dass das auch in unserem Betrieb vorkommt oder vorkommen könnte. Denn vieles macht im Grunde auf dieser unterschweligen Ebene Probleme. Wenn sich ein Kollege tatsächlich explizit rassistisch äußert, dann gibt es dafür Regelungen, dann wird der Kollege abgemahnt oder ihm wird gekündigt oder wie auch immer. Aber gerade bei solchen Geschichten wie zum Beispiel Einstellungen oder Benachteiligungen bei der Karriere oder bei Entgeltgruppen gab es immer Probleme, die man aber nicht als Diskriminierung nachweisen konnte.“

In ihren Antidiskriminierungsstrategien müssen die Betriebsräte und Gewerkschaften breit gefächerte und oft gegensätzliche Interessen berücksichtigen: von Betroffenen, von anderen Betriebsratsmitgliedern und Beschäftigten im Betrieb sowie von Arbeitgebern und Vorgesetzten. Es gilt, auf lange Sicht gute Arbeitsbedingungen für alle Kolleginnen und Kollegen zu schaffen. Der Gesetzgeber hat den Betriebsrat und die Gewerkschaften mit einigen Rechten ausgestattet, um im Betrieb Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft vorzubeugen oder gegen erfolgte Diskriminierungen vorzugehen. Oft sind scharfe rechtliche Maßnahmen das letzte Mittel. In Einzelfällen kann es aber notwendig werden, auch darauf zurückzugreifen.

Beitrag aus der Betriebsratsperspektive

„Es gibt ja einmal die rechtliche Seite und dann die informelle, was man im Betrieb tun kann. Die rechtliche Seite ist immer der Notbehelf. Alles andere ist besser, wenn man zu besseren Ergebnissen kommt, und rechtliche Schritte macht man dann, wenn alles andere nicht geklappt hat.“

2.1 Soziale Verantwortung im Bereich des rechtlichen Diskriminierungsschutzes

Die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten sind im BetrVG und in § 17 AGG geregelt. § 17 AGG spiegelt die beschriebene Zweigleisigkeit zwischen einvernehmlichem und streitigem Vorgehen wider. Während § 17 Absatz 1 AGG ganz auf den Dialog und gemeinsame Maßnahmen aller Beteiligten setzt, sieht Absatz 2 einen gerichtlich einklagbaren Weg für Betriebsräte und Gewerkschaften vor. Danach kann ein Gerichtsverfahren gegen den Arbeitgeber bei groben Verstößen gegen das AGG beantragt werden. Die rechtlichen Möglichkeiten, die nach dem § 17 AGG in Verbindung mit dem BetrVG zur Verfügung stehen, haben insgesamt eine unterschiedliche Durchsetzungskraft:

- Informations- und Beratungsrechte, die auf Argumentation gegenüber dem Arbeitgeber und auf Einvernehmen abstellen
- Maßnahmen, die gegenüber dem Arbeitgeber erzwingbar sind, notfalls über die Einigungsstelle oder die Arbeitsgerichtsbarkeit

Es sollte vom Betriebsrat aus stets versucht werden, durch Argumentationen den Arbeitgeber zu überzeugen, zu gemeinsamen Ergebnissen und Schritten zu kommen, aber auch innerhalb der Belegschaft sollten Probleme von Diskriminierungen angesprochen werden

2.2 Rechte und Pflichten zur Prävention nach AGG und BetrVG

Nach § 17 Absatz 1 AGG sind Betriebsräte und Gewerkschaften (auch die Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände) aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft mitzuwirken. Auch nach § 75 Absatz 1 BetrVG hat der Betriebsrat (und auch die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber) die Pflicht, Benachteiligungen von Beschäftigten wegen der ethnischen Herkunft, Nationalität usw. vorzubeugen. Schließlich verpflichtet § 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG in allgemeiner Form den Betriebsrat dazu, zu überprüfen, ob Gesetze von Arbeitgebern eingehalten werden. Dazu gehört auch das AGG.

Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehören nach § 80 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG die Integration ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb und das Fördern des Verständnisses zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten sowie die Beantragung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb. Auch die Jugend- und Aus-

zubildendenvertretung (JAV) hat nach § 70 BetrVG die Aufgabe, die Integration junger ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern sowie entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen. Mit dem Antragsrecht sind jedoch keine Mitbestimmungsrechte verbunden, der Betriebsrat kann die Bewilligung seiner Anträge vor dem Arbeitsgericht nicht erzwingen.

Denkbare Mittel zur Prüfung des Standes der Integration wären nach § 80 BetrVG

- eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur unter Berücksichtigung der Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund,
- die Prüfung von Stellenausschreibungen auf diskriminierende Inhalte hin sowie
- die Prüfung von Auffälligkeiten bei der Verteilung von Personengruppen (mit und ohne Migrationshintergrund, Ältere und Jüngere, Frauen und Männer usw.) bei Einstellungen und der Zuweisung von Tätigkeiten speziell an besondere Gruppen von Beschäftigten.

Einen besonderen Stellenwert hat die Überprüfung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auf diskriminierende Regelungen. Regeln in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, die gegen das AGG verstoßen, sind gemäß § 7 Abs. 2 AGG automatisch unwirksam. Dennoch ist zu betonen, dass der Arbeitgeber nicht zur Durchführung von beantragten Maßnahmen nach § 80 BetrVG verpflichtet werden kann.

2.2.1 § 12 Absatz 2 AGG – Schulungen der Beschäftigten zu Diskriminierung

Schulungen nehmen eine wichtige Funktion im Rahmen der Präventionsmaßnahmen ein. § 12 Absatz 2 AGG verpflichtet den

Arbeitgeber, alle Beschäftigten in geeigneter Weise zu schulen. Auch über diese Pflichterfüllung sollte der Betriebsrat, insbesondere im Hinblick auf die ausreichende Sensibilisierung der Führungsebene, nach § 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG wachen.

2.2.2 § 43 BetrVG – Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen

Der Arbeitgeber ist nach § 43 Absatz 2 BetrVG verpflichtet, während der Betriebs- und Abteilungsversammlungen Beschäftigten u. a. über das Personal- und Sozialwesen sowie die Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu berichten. Die gleiche Berichtspflicht hat er dem Gesamtbetriebsrat gegenüber während der stattfindenden Betriebsräteversammlungen.

2.2.3 § 45 BetrVG – Themen der Betriebsversammlungen

Nach § 45 BetrVG können sich Betriebs- und Abteilungsversammlungen mit der Integration von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern befassen. Auch Fragen der Diskriminierung und der Schutz vor Diskriminierung gehören dazu. Der Betriebsrat kann frei entscheiden, wie er die Betriebsversammlung gestaltet. In diesem Rahmen kann er beispielsweise Beschäftigte über ihre Rechte informieren und ihnen aufzeigen, welche Möglichkeiten sie haben, sich gegen Diskriminierungen zu wehren. Er kann zum Beispiel auf die Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle hinweisen sowie über die Erreichbarkeit und die Nutzung dieser Stelle informieren.

Ein Beispiel aus der Betriebsratspraxis:

„Es ist natürlich ziemlich schwierig, glaube ich, ein derartiges Thema wie Antidiskriminierungsrecht zu vermitteln, was teilweise sehr formaljuristisch ist. Wir haben in unseren Betrieben die Erfahrung gemacht, dass das auch in Rollenspielen gemacht werden kann, indem man einfach Szenen nachspielt, ohne es wirklich konkret zu machen, sondern etwas abstrakter, aber der Wiedererkennungswert ist sehr groß.“

Der Betriebsrat kann Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften, antirassistischer Organisationen oder der Anwaltschaft und sonstige Sachkundige einladen, die zum Thema referieren. Er kann unter Wahrung der Anonymität über Diskriminierungsfälle berichten und so die Belegschaft für die Auswirkungen auf die betroffenen Beschäftigten sensibilisieren und/oder zum Abbau von Alltagsrassismus beitragen. Auch außerhalb der Versammlung kann auf das Thema hingewiesen werden. So können bspw. antirassistische Initiativen mit Infoständen eingeladen werden, um die Belegschaft während der Pausen zu informieren.

2.2.4 § 88 BetrVG – Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Der Betriebsrat kann versuchen, mit dem Arbeitgeber nach § 88 Absatz 4 BetrVG eine Betriebsvereinbarung zur Integration ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu vereinbaren. Eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung ist für beide Seiten – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber – verbindlich, jedoch ist der Abschluss dieser

Arten von Betriebsvereinbarungen freiwillig. Eine solche Vereinbarung kann viele Regelungen beinhalten, die nach § 80 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG erst vom Arbeitgeber bewilligt werden müssen.

2.3 Echte Mitbestimmung

2.3.1 § 87 BetrVG – Mitbestimmungsrechte

Der Betriebsrat kann im Rahmen seiner normalen Mitbestimmung versuchen, Maßnahmen einzuleiten, die die Gleichbehandlung und Chancengleichheit fördern. Die in § 87 Absatz 1 BetrVG erfassten Angelegenheiten unterliegen der vollen Mitbestimmung des Betriebsrats, alle Inhalte können auf ihre Auswirkungen überprüft und gestaltet werden – nicht nur im Hinblick auf ihre „Rechtmäßigkeit“, sondern auch auf ihre Sinnhaftigkeit. Eine inhaltlich sinnvolle Regelung ist anzustreben, bei Nichteinigung entscheidet eine Einigungsstelle.

Das Mitbestimmungsrecht kann hier beispielweise im Rahmen der Urlaubsplanung genutzt werden. Demnach könnte der Betriebsrat mit Rücksicht auf Beschäftigte mit Familie im Ausland längere zusammenhängende Jahresurlaubszeiten regeln. Der Betriebsrat kann sich auf sein Mitbestimmungsrecht berufen, wenn es darum geht, Fragen der betrieblichen Ordnung zu regeln. Er kann beispielsweise regeln, wie im Betrieb vorzugehen ist, wenn Beschäftigte von anderen Beschäftigten oder Vorgesetzten rassistischem Verhalten ausgesetzt sind.

2.3.2 Mitbestimmungsrecht bei der Einrichtung der Beschwerdestelle des Arbeitgebers nach § 13 AGG

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Betrieb eine Beschwerdestelle einzurichten, die Beschäftigte bei Diskriminierungen berät, und diese bekannt zu machen. Um eine Beschwerde nach § 13 AGG einreichen zu dürfen, reicht das subjektives Empfinden des/der Beschäftigten aus; eine objektive Diskriminierung muss nicht vorliegen. Die Diskriminierung muss im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten stehen. Darunter fallen auch Handlungen oder ein Verhalten auf Betriebsfeiern oder in der Arbeitspause. Liegt eine Beschwerde vor, muss diese Beschwerde geprüft, der Vorfall umfassend aufgeklärt und die betroffene Person über das Ergebnis informiert werden.

Geht es um die Einrichtung der Beschwerdestelle, sind die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats begrenzt. Der Betriebsrat hat keinen Einfluss darauf, wer in die Stelle berufen wird. Auch hat er kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, wo die Beschwerdestelle organisatorisch zu verorten ist. Er kann daher beispielsweise nicht bestimmen, ob sie in den einzelnen Betrieben des Unternehmens oder auf Unternehmensebene errichtet wird. Im letzten Fall wird die Erreichbarkeit deutlich erschwert und die Wirkung der Stelle geschwächt.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beschränkt sich nach § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG auf die Einführung und Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens.³ Hier kommt dem Betriebsrat ein Ini-

3 vgl. BAG, 21.07.2009 – 1 ABR 42/08

tativrecht zu. Er kann also selbst aktiv werden und verlangen, dass das Beschwerdeverfahren geregelt wird.

Der Betriebsrat kann sich auch entschließen, eine eigene Anlaufstelle für Beschwerden aus dem Bereich des AGG einzurichten.

2.4 Personelle Mitwirkung des Betriebsrats

2.4.1 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen. Personelle Einzelmaßnahmen sind: Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen oder Versetzungen.

In diesen Bereichen hat der Betriebsrat die Möglichkeit, der Diskriminierung von Bewerberinnen und Bewerbern oder Beschäftigten aufgrund ihrer Herkunft entgegenzuwirken. So ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat sämtliche Bewerbungsunterlagen vorzulegen (§ 99 Absatz 1 BetrVG).

Stellt der Betriebsrat fest, dass gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen wurde, kann er seine Zustimmung nach § 99 Absatz 2 BetrVG zur personellen Einzelmaßnahme verweigern. Der Betriebsrat kann beispielsweise seine Zustimmung zu einer diskriminierenden Stellenausschreibung verweigern. Dazu gehören u. a. Stellenangebote, in denen ein akzentfreies Deutsch vorausgesetzt wird, obwohl dies für die ausgeschriebene Tätigkeit nicht relevant ist.

2.4.2 Erzwingbare Maßnahmen nach § 104 BetrVG – Kündigung/Umsetzung betriebsstörender Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der Betriebsrat hat auch die Möglichkeit, gegen Arbeitnehmer vorzugehen, die durch rassistisches oder fremdenfeindliches Verhalten wiederholt und ernstlich den Betriebsfrieden stören. In solchen Fällen kann der Betriebsrat nach § 104 BetrVG von dem Arbeitgeber die Versetzung oder die Entlassung der störenden Arbeitnehmerin/des störenden Arbeitnehmers verlangen. Weigert sich der Arbeitgeber, dem Antrag des Betriebsrats nachzugehen, kann dieser sich an das Arbeitsgericht wenden und die Versetzung oder die Entlassung der/des störenden Beschäftigten beantragen. Falls sich der Arbeitgeber weigert, das Urteil umzusetzen, kann der Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht beantragen, dass der Arbeitgeber ein Zwangsgeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung zu zahlen hat. Solche Verfahren sind sehr selten, aber bei entsprechenden schweren Vorfällen im Betrieb durchaus eine Möglichkeit.

2.5 Klagemöglichkeiten von Betriebsrat und Gewerkschaftsmitgliedern

Der Schritt zu einer Klage im Betrieb ist immer die Ultima Ratio. Sollte sich der Arbeitgeber jedoch dauerhaft weigern, notwendige Maßnahmen zu ergreifen, bleibt dem Betriebsrat und der Gewerkschaft nur noch der gerichtliche Weg als Mittel zur Durchsetzung des Diskriminierungsschutzes im Betrieb.

2.5.1 Antragsrecht beim Arbeitsgericht nach § 17 Absatz 2 AGG

Nach § 17 Absatz 2 AGG in Verbindung mit § 23 Absatz 3 BetrVG können Betriebsräte allein, zusammen mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder die Gewerkschaft allein gerichtlich gegen den Arbeitgeber vorgehen. Auch in Betrieben ohne Betriebsrat hat die zuständige Gewerkschaft das Recht, gegen den Arbeitgeber vorzugehen. Voraussetzung ist, dass der Betrieb betriebsratsfähig ist, d.h. aus mindestens fünf wahlberechtigten Beschäftigten, davon drei wählbaren, besteht.

Liegt ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen das AGG vor, kann der Betriebsrat oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft durch das Arbeitsgericht die Unterlassung des AGG-widrigen Verhaltens des Arbeitgebers verlangen. Wenn der Arbeitgeber der rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider handelt, wird das Arbeitsgericht ein Ordnungsgeld oder ein Zwangsgeld verhängen.

Auf Grundlage von § 17 Absatz 2 AGG können der Betriebsrat und die Gewerkschaft verlangen, dass der Arbeitgeber die gesetzlichen Vorgaben als solche beachtet. Es ist aber nicht möglich, konkrete Ansprüche einzelner Beschäftigter geltend zu machen.

Ein grober Verstoß gegen das AGG kann ein einzelner massiver Verstoß sein oder aus diversen kleineren Verstößen bestehen. Ein Verschulden des Arbeitgebers muss dabei nicht nachgewiesen werden.

Beispiele für grobe Verstöße des Arbeitgebers gegen das AGG wären:

- Diskriminierende Stellenausschreibungen
- Unzulässige diskriminierende Fragen in Personalfragebögen
- Das Aussortieren von bestimmten Bewerbungsunterlagen (Frauen, Ältere, Bewerbende mit ausländischen Namen usw.)
- Diskriminierende Zuweisung von besonders unangenehmen Arbeiten oder Arbeitsaufgaben an Beschäftigte einer bestimmten ethnischen Gruppe
- Die generelle Ablehnung von Arbeitsbefreiung aus religiösen Gründen
- Eine betriebliche Beförderungspolitik, bei der eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft ersichtlich ist
- Bevorzungen (oder Benachteiligungen) bestimmter Gruppen im Zusammenhang mit Überstunden
- Die Ausübung des Weisungsrechts in einer Form, die als einseitig nachteilig gegenüber bestimmten Gruppen erkennbar ist (z. B. Maßregelungen massiver Art, Duldung einer diskriminierenden Arbeitsumgebung, usw.)
- Der Arbeitgeber kommt seinen Schutzpflichten im Fall von rassistischer Diskriminierung nach § 12 Absatz 3 AGG nicht nach. Je nach Schwere des Einzelfalls kann die Erteilung einer Abmahnung, Versetzung, Kündigung notwendig sein

2.5.2 Maßnahmen nach § 23 BetrVG gegen diskriminierende Betriebsratsmitglieder

Wenn Betriebsratsmitglieder sich grob diskriminierend verhalten, können der Betriebsrat, die zuständige Gewerkschaft, der Arbeitgeber oder ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht nach § 23 Absatz 1 BetrVG den Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat beantragen. In diesen Fällen können auch der Arbeitgeber, mindestens ein Viertel der Beschäftigten oder die zuständige Gewerkschaft gerichtlich die Auflösung des gesamten Betriebsrats durchsetzen.

III.

Welche Herausforderungen und Widerstände warten auf mich?

3.1 Wissens- und Sensibilisierungsdefizite von Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitgliedern

Auch Betriebsratsmitglieder müssen für Diskriminierungen sensibilisiert werden.

Ein Beispiel aus der Gewerkschaftspraxis:

„Als Gewerkschaft haben wir große Schwierigkeiten, in den Betrieben überhaupt auf das Thema aufmerksam zu machen und unsere eigenen Leute dazu zu überzeugen, dass es notwendig ist, dass man sich des Themas annimmt.“

Betriebsräte werden mit einer Reihe von Problemen in Betrieben konfrontiert, die sie zu bewältigen haben. Sie müssen sich entscheiden, zur Lösung welcher Probleme sie an Fortbildungen teilnehmen wollen. Die Antidiskriminierungsarbeit liegt dabei im Regelfall nicht an erster Stelle.

Ein Beispiel aus der Gewerkschaftspraxis:

„... Diese Bildungsarbeit, die wir auch selber als Abteilung anbieten, kommt zwar sehr gut an, aber wir erreichen nur die Leute, die am Thema Interesse haben.“

Die Betriebsratsmitglieder wählen in aller Regel solche Fortbildungsangebote aus, die sich an den tatsächlichen Problemstellungen im Betrieb ausrichten. Oft kommt es jedoch vor, dass Diskriminierung nicht als Problem erkannt wird.

Beitrag aus der Betriebsratsperspektive

„Ich frage relativ häufig beim Einführungsseminar, ob es denn irgendwelche Probleme mit Diskriminierung gibt und die allermeisten Kolleginnen und Kollegen, die da sind, sehen überhaupt kein Problem. Aber das mag daran liegen, dass wir zur Mehrheitsgesellschaft gehören und die allermeisten gehören zur Mehrheitsgesellschaft. Es ist ganz selten mal jemand da, der vielleicht woanders herkommt, der dann ein Seminar besucht. Ich weiß, da gibt es sehr unterschiedliche Traditionen. Daran mag es aber liegen, dass manche Leute bestimmte Dinge einfach nicht wahrnehmen.“

Zwei Beispiele aus der Betriebsratspraxis:

„Ich finde, es gibt vielleicht zwei Konfliktsituationen, die unterschiedlich zu behandeln sind. Die eine ist die klassische rassistische Diskriminierung, irgendwer beleidigt zum Beispiel einen Kollegen rassistisch. Also damit, denke ich, können wir umgehen, da haben wir ein Instrumentarium. Also auch alle, die das hier geschildert haben, da ist auch keiner so blind und tut so, als wäre da nichts oder so, wenn das so massiv kommt. Viel spannender finde ich aber, ist das, was an Diskriminierung läuft, ohne solche Äußerungen, also eher die verdeckte Diskriminierung, wo auch den Teilnehmern, die das letztendlich machen, wahrscheinlich noch nicht mal bewusst ist, dass sie diskriminieren.“

„Aber auf der anderen Seite finde ich auch beim Aussortieren, da muss man auch aufpassen, da gibt es auch kein Schwarz und Weiß. Nicht jeder, der einen bescheuerten Witz macht, ist gleich ein Rassist, sondern manchmal ist er einfach nur doof oder will lustig sein.“

3.2 Interessen- und Rollenkonflikte von Betriebsratsmitgliedern

Der Betriebsrat wird von den Beschäftigten eines Betriebes gewählt, um die Interessen dieser Beschäftigten zu vertreten. Wenn im Betrieb ein Diskriminierungsfall auftritt, müssen die Betriebsratsmitglieder wissen, ob sie dieser Sache nachgehen und wen sie hiermit konfrontieren wollen. Ihre Ausgangslage im Kampf gegen Diskriminierung im Betrieb kann unterschiedlich sein. Sie können in einem Umfeld arbeiten, in dem bestimmte Denk- und Verhaltensmuster vorherrschen, die das Vorgehen gegen Diskriminierung erschweren. Dies ist insbesondere der Fall, wenn niemand im Betrieb an dieser Diskriminierung Anstoß nimmt oder sie überhaupt als solche betrachtet.

Ein Beispiel aus der Betriebsratspraxis:

„(...) Wenn ich mit meiner Entscheidung 50 Stimmen gegen mich habe, dann überlege ich schon, ob ich jetzt den Fall so an mich reiße und ob ich mich gegen 50 Leute stelle.“

Betriebsräte haben kein Interesse daran, von der Belegschaft oder Teilen dieser als Vertretung wahrgenommen zu werden, die lediglich Partikularinteressen vertritt. Auch stehen Betriebsratsmitglieder vor der Schwierigkeit, auf der einen Seite Diskriminierungsbeschwerden nachzugehen, bei denen sich die Anschuldigungen im Nachhinein als unzutreffend erweisen können. Sie sehen sich aber auf der anderen Seite dem Vorwurf der Untätigkeit oder Gleichgültigkeit ausgesetzt, wenn sie unklaren oder zweifelhaften Fällen nicht oder nicht intensiv genug nachgehen.

Aufgrund der Vielzahl an Aufgaben des Betriebsrats werden Diskriminierungsfragen von Betriebsratsmitgliedern kaum als vorrangig eingestuft. Der Betriebsrat entscheidet sich selten dafür, dieses Thema in Betriebsversammlungen auf die Tagesordnung zu setzen, da er mit der Unterstellung konfrontiert werden kann, sich nicht um die vermeintlich „wirklich wichtigen“ Probleme zu kümmern.

3.3 Grenzen der rechtlichen Handlungsmöglichkeiten

Die eigenständige Klagemöglichkeit von Betriebsrat und Gewerkschaft wurde bisher kaum genutzt. Die vorhandene Rechtsprechung zu Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft ist überschaubar.⁴ Daher gibt es wenig Erfahrungswerte über die Erfolgchancen entsprechender Verfahren oder darüber, welche Vorbereitungen und Strategien für Betriebsräte oder Gewerkschaften notwendig sind, um hier vor Gericht erfolgreich zu sein.

Zwar existieren in der Praxis tatsächlich genügend Diskriminierungsfälle, diese werden aber nicht vor Gericht gebracht. Dafür gibt es mehrere Gründe.

Angst vor Nachteilen bei Betroffenen

Das größte Problem ist die Angst der Betroffenen vor beruflichen Nachteilen, die mit einem Gerichtsverfahren verbunden sein können.

⁴ Vgl. BAG, Urteil v. 28.01.2010-2 AZR 764/08 (unzureichende Deutschkenntnisse als Kündigungsgrund); BAG, Urteil v. 22.06.2011-8 AZR 48/10 (Aufforderung zur Teilnahme an einem Deutschkurs keine Belästigung i. S. d. § 3 Abs. 3 AGG); ArbG Berlin, Urteil v. 11.02.2009- 55 Ca 16952/08 (Deutsch als Muttersprache).

Ein Beispiel aus der Betriebsratspraxis:

„Wir hatten einen Kollegen, der hat gegen seine Kündigung in der zweiten Instanz gewonnen. Wir waren alle glücklich, dass er wieder im Hause ist, nach einem halben Jahr hat der dann einen Aufhebungsvertrag gemacht, weil niemand da war, der ihn unterstützt hat. Ich habe dem Kollegen damals klar gesagt, wenn er wiederkommt, muss er Halt bei uns haben, da braucht er starke Kollegen daneben. Die waren nicht da (...)“

Die betroffenen Beschäftigten müssen die Diskriminierung erkennen. Die Diskriminierung muss auch nachweisbar sein und die betroffenen Beschäftigten müssen – ungeachtet von möglichen Anfeindungen aus der Belegschaft oder von Führungskräften – die Bereitschaft haben, den Weg zu den zuständigen Beschwerdeinstanzen – vom Betriebsrat bis zum Gericht – zu gehen.

Probleme mit Beweisen

Ein weiterer Grund für den Verzicht auf Gerichtsverfahren ist der Mangel an Beweisen. Es ist für Betriebsräte äußerst schwierig, ausreichend Beweismaterial vorzulegen, denn dieses ist objektiv gar nicht greifbar oder der Arbeitgeber gibt die Informationen nicht heraus.

Ein Beispiel aus der Gerichtspraxis:

„In der Praxis ist es tatsächlich oft schwer, festzustellen, was wirklich passiert ist.“

Ohne konkrete und ausreichende Beweise ist es den Arbeitsgerichten nicht möglich, ein sachgerechtes Urteil zu fällen.

Ein Beispiel aus der Gerichtspraxis:

„Ich hatte einen Fall, der hat mich auch durchaus sehr beschäftigt, da ist der Arbeitgeber ganz massiv vorgegangen (...). Da ging es nämlich darum, dass dem Betriebsratsvorsitzenden gekündigt werden sollte. Ihm wurde vorgeworfen, dass er ein Handy weitergegeben hatte, begleitet von einer grob rassistischen Äußerung. Jetzt war streitig, ob diese Äußerung gefallen war. Der Anrufer, der dunklerer Hautfarbe war, fühlte sich massiv eingeschüchtert. Wir haben dann Beweis erhoben und konnten zwar feststellen, dass der Spruch gefallen war. Jedoch war nicht zu klären, ob er es mit Absicht so laut gesagt hat, dass der andere das hören musste. Sie können ja rassistische Gedanken haben bis zum Abwinken, das ist ja alles nicht strafbar und auch sonst nicht sanktionierbar. Das war sozusagen das Handicap, ich fand es einen unangenehmen Prozess, weil das Ergebnis auch für mich nicht zufriedenstellend war.“ (Kläger hat verloren)

IV.

Handlungsempfehlungen

4.1 Sensibilisieren, Bildungsangebote wahrnehmen

Es ist sinnvoll, wenn zuerst Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitglieder selbst an Bildungsangeboten gegen Diskriminierung und Rassismus teilnehmen. Gewerkschaften können das Thema in Seminaren, Tagungen und Schulungen ansprechen und gute Beispiele von Kollegen und Kolleginnen vorstellen, die in diesem Bereich aktiv tätig sind. Das Thema soll auch Eingang in die Mitbestimmungsseminare finden. Das Ziel muss es sein, die Wahrnehmung der Teilnehmenden für Diskriminierung im Betrieb zu schärfen, um in diesem Bereich mehr Verantwortung im Betrieb übernehmen zu können. Sie müssen die klare Botschaft kommunizieren: „Wir sind alle gleich.“ Das gehört zu einem guten Betriebsklima.

Es ist an den Betriebsräten, Vertrauensleuten und Gewerkschaften, diskriminierendem Verhalten in Betrieben vorzubeugen, indem sie den Beschäftigten die folgenden Botschaften vermitteln:

- Alle Menschen sind gleichwertig.
- Kollegen und Kolleginnen mit Migrationshintergrund sind Teil des Betriebs und sollten daher auch in allen betrieblichen Ebenen und Entgeltgruppen vertreten sein.
- Unsere Gesellschaft ist vielfältig und daher gehört auch Vielfalt im Betrieb zur Normalität.

- Diskriminierung stört nachhaltig das Betriebsklima und darf nicht geduldet werden.
- Bei Diskriminierung sollte nicht weggeschaut werden. Der Betriebsrat kann hier mit gutem Beispiel vorangehen, indem er die Vielfalt in den Gremien befördert.

4.2 Arbeitgeber in die Pflicht nehmen

Die Betriebsräte sollen den Arbeitgeber in die Pflicht nehmen, diskriminierungsfreie Verhaltensweisen in ihre Verhaltenskodizes und Leitbilder aufzunehmen oder solche zu erstellen. Der Arbeitgeber soll aufgefordert werden, selbst aktiv zu werden und um Akzeptanz und Vielfalt in seinem Betrieb zu werben. Eine positive Haltung des Arbeitgebers erleichtert die Antidiskriminierungsarbeit der Betriebsräte deutlich und trägt zu einem diskriminierungsfreien Betriebsklima bei.

Beitrag aus der Betriebsratsperspektive

„Ich denke auch, wir als Betriebsräte sollten versuchen, den Arbeitgeber aus seinen Hochglanzbroschüren in die Bringschuld zu nehmen. Es gibt viele Unternehmen, die Verhaltenskodexe usw. haben, an die man den Arbeitgeber dann immer mal selbst dran erinnern kann.“

4.3 Antirassismuserbeit in der Ausbildung dauerhaft verankern

Die Themen Diskriminierung und Chancengleichheit sollen bereits zu Beginn als Thema in die Ausbildung aufgenommen werden.

Aus der betrieblichen Praxis

„Ganz zu Beginn des ersten Ausbildungsabschnitts kommen bei uns die Kolleginnen und Kollegen sieben Tage zusammen, um die Kultur des Konzerns, die Unternehmenskultur, aber auch die vielfältigen Hintergründe der Menschen, die dort arbeiten, kennenzulernen.“

4.4 Antidiskriminierung als alltäglichen Gegenstand der Betriebsratsarbeit etablieren

Das Thema Antidiskriminierung muss in den Vordergrund gerückt und als wichtiges gesamtbetriebliches Thema etabliert werden. Betriebsräte müssen verinnerlichen, dass Antidiskriminierungsarbeit zu den regulären Aufgaben des Betriebsrats gehört, die er im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen hat. Auch Betriebsversammlungen bieten, zum Beispiel im Rahmen eines politischen Statements, eine geeignete Plattform, um das Thema in den Vordergrund zu rücken. Den Beschäftigten gegenüber muss kommuniziert werden, dass Antidiskriminierung ein alltäglicher Gegenstand der Betriebsratsarbeit ist.

Betriebsräte sollen ihre Mitbestimmungsrechte nutzen, um Diskriminierung zu verhindern. Gewerkschaften sollen Betriebsräte aktiv unterstützen und zum Handeln ermutigen.

4.5 Einmischen, bevor eine Beschwerde entsteht

Gewerkschaften, Vertrauensleute und Betriebsräte sollen bereits im Vorfeld intervenieren, damit Beschwerden vermieden werden: offen durch den Betrieb gehen, mit den Kollegen und Kolleginnen sprechen und Konfliktsituationen nicht eskalieren lassen. Einige Probleme lassen sich in einem offenen Gespräch lösen.

Beispiel aus der betrieblichen Praxis

„Ich kam in den Betrieb und sah, dass der türkische Kollege bedrückt war. Es lag also gar keine Beschwerde in dem Sinne vor. Ich fragte ihn: „Was ist denn los mit dir, du bist doch sonst immer so ein offener, fröhlicher Mensch?“ Und er sagte: „In letzter Zeit werde ich hier nicht mehr begrüßt. Man schneidet mich.“ Ich fragte nach dem Hintergrund. Da gab er an, sehr gläubig zu sein, und die Pausenzeiten zum Gebet zu nutzen. Dann bin ich ins Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort gekommen und es hat eine offene Diskussion stattgefunden. Ich will damit sagen, auch schon im Vorfeld, bevor vielleicht eine Beschwerde entsteht, ist es gerade in mitbestimmten Betrieben vielleicht auch mit einer Vertrauenskörperlultur von Gewerkschaften wichtig, das offene Gespräch zu suchen, dass es eben nicht eskalieren kann.“

V.

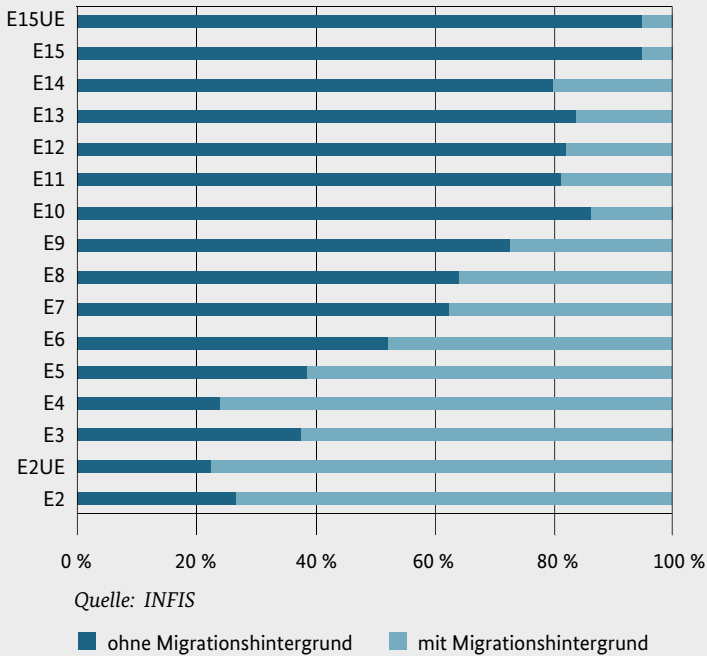
Good Practice-Beispiele

5.1 Betrieblicher Gleichstellungsbericht als Instrument zur Identifizierung von struktureller Benachteiligung

Wenn es um Einstellungen, Entgeltgruppen und Karriere im Betrieb geht, sind Benachteiligungen schwer zu erfassen oder nachzuweisen. Hier kann ein betrieblicher Gleichstellungsbericht helfen, Ungleichbehandlung zu erkennen und zur Herstellung von Chancengleichheit beizutragen. Bei der Erstellung des Berichts wird ausgewertet, wie sich die Belegschaft in Bezug zum Migrationshintergrund, Alter oder Geschlecht in den einzelnen Lohngruppen verhält. Dabei wird ersichtlich, wie etwa die Stellung von migrantischen Beschäftigten in der betrieblichen Hierarchie ist und wie sie in Statistiken zu Weiterbildungsgenehmigungen, Unfallhäufigkeit und Krankenstand repräsentiert sind. Diese Zahlen bilden für den Betriebsrat eine Grundlage, entsprechende Maßnahmen im Betrieb zu ergreifen.

Beispiel aus einem Unternehmen

Verteilung der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund nach Lohngruppe



Ein Beispiel aus der Gerichtspraxis:

„Solche Gleichstellungsberichte gibt es noch sehr wenig, wenn ich das richtig sehe. Das ist genau das, was vielen Beschäftigten fehlt. Nämlich wenn sie sich diskriminiert fühlen, das an etwas festmachen zu können, woraus sich die Vermutung ergibt, dass tatsächlich eine Diskriminierung aufgrund eines Merkmals vorliegt.“

Ein Beispiel für einen erfolgreichen Einsatz eines betrieblichen Gleichstellungsberichts sind die Hüttenwerke Krupp-Mannesmann (HKM) in Duisburg. 2010 entschied der betriebsinterne paritätisch besetzte Ausschuss für Migration, Integration und

Gleichstellung, einen solchen Bericht in Auftrag zu geben.⁵ Untersucht wurden Migrationshintergrund, Alter und Geschlecht der Belegschaft.⁶ Nach der Auswertung der Daten bekam der Betriebsrat zum ersten Mal einen Aufschluss darüber, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund bei HKM beschäftigt sind und in welchen Lohnstufen sich die Belegschaft mit und ohne Migrationshintergrund befindet. Demnach war die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund mit 20 Prozent wesentlich höher als erwartet. Die Verteilung über die verschiedenen Lohngruppen war unterschiedlich: Je höher die Position war, desto geringer war auch der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund. Während in der Produktion Beschäftigte mit Migrationshintergrund in leitenden Positionen zu finden waren, waren sie in Angestelltenbereichen gering vertreten.

Diese Ergebnisse blieben bei der HKM nicht ohne Reaktion. Die Mitglieder des Entgeltausschusses, des Personaleinsatzausschusses und des Bildungsausschusses wurden auf den Gleichstellungsbericht hingewiesen. Das Thema wurde auch bei der Betriebsversammlung kommuniziert. Das Unternehmen und der Betriebsrat handelten. Im Bereich Gleichstellung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund wurden viele Maßnahmen ergriffen, um den Ungleichheiten vorzubeugen. Dazu gehörten u.a. die Förderung von Eigeninitiativen zur Förderung des beruflichen Aufstiegs – vor allem in den niedrigen Entgeltgruppen, Kooperation mit Schulen, die einen hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund haben, und die so genannte 2. Chance, ein Berufsvorbereitungsjahr, das sich hauptsächlich an Jugendliche mit Migrationshintergrund richtet.

5 Die Methode ist entwickelt worden vom Institut für Internationale Sozialforschung (INFIS), www.gleichstellungspraxis.de bzw. www.infis.eu.

6 Während das Alter und das Geschlecht auf Basis der Personaldaten vergleichsweise einfach zu ermitteln war, erwies sich die Ermittlung des Migrationshintergrunds als äußerst schwierig, da die Personalabteilung von HKM lediglich die Staatsangehörigkeit erfasste.

5.2 Betriebsvereinbarung gegen Diskriminierung

Um in jedem Diskriminierungseinzelfall möglichst in der richtigen Art und Weise reagieren zu können, brauchen auch Betriebsratsmitglieder klare Orientierungshilfen. Unterstützend wirken hier Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung, die ein umfassendes Konzept zum Umgang mit Diskriminierung im Betrieb bieten. Die Inhalte einer solchen Betriebsvereinbarung werden im Betrieb erarbeitet und sind an die Bedürfnisse des Betriebs angepasst.⁷ Sie können Vorgehensweisen sowohl gegen direkte als auch strukturelle Diskriminierung regeln.

Der Vorteil einer Betriebsvereinbarung besteht darin, dass sie zwar freiwillig geschlossen wird, aber in der Umsetzung ein verbindlicher Vertrag ist, in dem Rechte und Pflichten festgelegt werden. Sie wird zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber geschlossen und ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Betriebsrat sowie die Beschäftigten verbindlich. Kommt es zu Verstößen gegen die Vereinbarung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einzugreifen. Nicht zu unterschätzen ist auch die Signalwirkung von antidiskriminierenden Betriebsvereinbarungen.

⁷ Das Nutzen von Mustervorlagen sollte vermieden werden, da hier die Gefahr besteht, dass diese nicht aktiv gelebt werden, sondern lediglich „für die Schublade“ erstellt wurden.

Beispiel aus der Betriebsratspraxis

„Ich glaube, es ist schon sehr wichtig, alleine dass man durch eine Betriebsvereinbarung natürlich auch ein politisches Signal in die Firma reinsendet. Die Betriebsvereinbarung muss ja auch ordentlich kommuniziert werden. Das heißt: ‚Leute, ab heute ist das hier offiziell ein Thema, wir achten darauf!‘ Dann wissen auch mögliche Opfer: ‚Alles klar, das ist jetzt ein öffentliches Thema und steht nicht mehr unter dem Deckmantel der Verschwiegenheit.‘“

5.3 Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen

Antirassismus als Teil der Ausbildung bei der Rheinbahn AG

Das Lernen von Akzeptanz und der Kampf gegen rechtes Gedankengut gehören bei der Rheinbahn AG zur Ausbildung. Jedes Jahr beginnen die Auszubildenden ihre Berufsausbildung mit sozialpädagogischen Tagen, während derer sie sich einen Tag lang unter anderem dem Thema „Gelbe Hand – mach meinen Kumpel nicht an!“ widmen. Hier lernen Auszubildende den respektvollen Umgang miteinander und werden gegen Rassismus und Rechts extremismus sensibilisiert. Die Auszubildenden entwickeln mit ihren Ausbildern und Ausbilderinnen in Gruppen Projekte und Aktionen zum gleichberechtigten Miteinander in der Arbeitswelt. Sie werden aufgefordert, sich selbst aktiv mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Die Umsetzung der Ideen findet während der Arbeitszeit statt. Flankierend dazu nehmen die Auszubildenden am Wettbewerb gegen Rassismus und Rechtsextremismus „Die Gelbe Hand“⁸ teil.

Ausbildung zu Kulturmittlerinnen und Kulturmittlern bei ThyssenKrupp Steel Europe

Die Ausbildung zu Kulturmittlerinnen und Kulturmittlern wird vom Betriebsrat der ThyssenKrupp Steel Europe AG angeboten und vom eigenen Verein Kulturmittler e.V. durchgeführt. Die Teilnehmenden beschäftigen sich mit dem kulturellen Wurzeln und der eigenen Identität. Der Zusammenhang von Fremde, Angst und Neugier wird behandelt, sowie verschiedene Kommunikationsstile. Da alle Teilnehmenden aus der betrieblichen Praxis kommen, stehen Beispiele aus den verschiedenen Abteilungen und Betrieben im Vordergrund. Aufgaben wie Möglichkeiten der Kulturmittler in ihrem unmittelbaren Umfeld werden aufgezeigt und besprochen. In der Folge werden Konfliktstile, Gesprächs- und Verhandlungsarten mit praktischem Bezug behandelt. Abschließend wird eine Supervision durchgeführt.

8 Der Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ wird vom Verein Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e. V. jährlich organisiert. Er ist ein Instrument zur Ansprache junger Menschen in Ausbildung und in Berufsschulen und zur Förderung der Auseinandersetzung mit Rassismus und Ungleichbehandlung. Die Jugendlichen werden motiviert, sich mit Rassismus, Rechtsextremismus und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt auseinanderzusetzen und das Thema stärker im Betrieb bzw. in der Berufsschule aufzugreifen, einen kreativen Zugang zum Thema finden und dadurch couragiertes Handeln erfahrbar machen. www.gelbehand.de/wettbewerb.

Beitrag aus der Betriebsratsperspektive

„Betriebsräte sind keine Rechtsengel und überhaupt nicht so unterschiedlich vom Durchschnitt der Bevölkerung. Das heißt, auch Betriebsräte haben ihre Vorurteile und Handlungsweisen, die nicht unbedingt so prima sind. Das ist innerhalb der Betriebsräte ein Problem. Wenn sich dann aber Betriebsräte durchringen, gegen Rassismus und Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft vorzugehen, dann können sie das auch. Von daher ist es wirklich ein Schwerpunkt, Betriebsräte zu motivieren, ihre Rechte besser wahrzunehmen.

Nach gesetzgeberischen Veränderungen kann man immer rufen. Aber die kommen erstens nicht und zweitens werden sie erst dann sinnvoll und notwendig, wenn man die bisherigen Rechte ausgeschöpft hat und nicht weiterkommt. Aber ich glaube, wir sind erst bei dem ersten Punkt, bisherige Rechte auszuschöpfen.“

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

Kontakt Beratung:

Hotline: 030 18555-1865
(Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Fax: 030 18555-41865
Besuchszeiten nach Vereinbarung
Zentrale: 030 18555-1855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Inhaltliche Konzeption und Umsetzung:

Dr. Klaudia Tietze, Geschäftsführerin des Vereins
Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung,
gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e. V.

Gestaltung: www.avitamin.de

Stand: März 2015, 1. Auflage

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal



EUROPÄISCHE UNION



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