

Rechtliche Instrumente

... gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz

Das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze bieten umfangreiche rechtliche Instrumente für die Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz. Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) im Jahre 2001 sind die Möglichkeiten, aber auch die Aufgaben der Betriebsräte, für Gleichstellung und gegen Rassismus im Betrieb zu handeln, deutlich erweitert worden. Mit dem im Jahr 2006 verabschiedete Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetz werden hier noch einige das BetrVG ergänzende Möglichkeiten geschaffen, gegen Diskriminierung vorzugehen (Siehe AP ARBEITSPAPIER – Gesetzliche Antidiskriminierungsbestimmungen in Deutschland, SEITE 409). Im Folgenden werden die Handlungsmöglichkeiten gemäß BetrVG genannt. Diese gelten in privatwirtschaftlichen Betrieben, in denen es einen Betriebsrat gibt. Im Bereich des Öffentlichen Dienstes gelten die Personalvertretungsgesetze des Bundes oder der Länder, die weitgehend deckungsgleiche Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung bestimmen. In privatwirtschaftlichen Betrieben ohne Betriebsrat gilt das Betriebsverfassungsgesetz nicht. Beschäftigte dieser Betriebe, die sich benachteiligt fühlen, sind nicht rechtlos. Sie können die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nutzen, um sich gegen Diskriminierungen zur Wehr zu setzen.

Zur allgemeinen rechtlichen Lage ausländischer Beschäftigter

Im Gegensatz zu den Erschwernissen beim Zugang zum Arbeitsmarkt z. B. für AsylbewerberInnen, gibt es innerhalb der Arbeitswelt keine rechtlichen Unterschiede zwischen ausländischen und deutschen ArbeitnehmerInnen. Arbeitsrechtliche Bestimmungen gelten grundsätzlich für alle ArbeitnehmerInnen, unabhängig von ihrer Herkunft, Nationalität und ihrer Religion. Ebenso wenig ist eine Unterscheidung nach Geschlecht, Alter, politischer oder gewerkschaftlicher Zugehörigkeit oder Betätigung zulässig. Das deutsche Arbeitsrecht unterscheidet zwar nicht nach Nationalität, wohl aber nach dem Status der Beschäftigten. Beispielsweise haben VertragsarbeitnehmerInnen, die bei einem ausländischen Unternehmen beschäftigt sind, keinen Anspruch auf Tariflohn, den die Gewerkschaft in

Deutschland ausgehandelt hat. Sie haben auch keinen Anspruch auf Sozialleistungen in der Bundesrepublik.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit können ausländische genau wie deutsche Beschäftigte in Anspruch nehmen. Bei Sprachproblemen besteht nach § 185 des Gerichtsverfassungsgesetzes die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Dolmetschers / einer Dolmetscherin. Wobei die Kosten für den Dolmetscher / die Dolmetscherin dann von der Staatskasse getragen werden, wenn der Heimatstaat der Ausländerin / des Ausländers für dort prozessierende Deutsche dieses ebenfalls vorsieht (§ 12 Absatz 5 a Arbeitsgerichtsgesetz).

Die kollektiven Rechte, die z. B. in den Tarifverträgen verankert sind, gelten für ausländische, wie für deutsche Beschäftigte gleichermaßen. Das gilt ebenso für das Betriebsverfassungsgesetz, das nur von ArbeitnehmerInnen spricht, ohne die ausländischen ArbeitnehmerInnen gesondert zu benennen. Der Betriebsrat ist von Gesetzes wegen der Vertreter aller ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält den Auftrag, die Interessen besonders schutzbedürftiger Gruppen im Betrieb besonders zu vertreten.

Unabhängig von einer gesonderten Betriebsvereinbarung bieten das Betriebsverfassungs- und die Personalvertretungsgesetze die Möglichkeit, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Die Instrumente des Betriebsverfassungsgesetzes können teilweise vom Betriebsrat eigenständig und teilweise nur gemeinsam mit der ArbeitgeberInnenseite genutzt werden. Sie können präventiv zur Vermeidung von Ungleichbehandlung und Diskriminierung eingesetzt werden. Gleichzeitig bieten sie den Betroffenen und den Betriebsräten die Möglichkeit, gegen vorhandene Diskriminierung tätig zu werden.

Integration und Gleichbehandlung: eine Aufgabe für die betriebliche Interessenvertretung (§ 75, § 80, § 70 BetrVG)

Der § 75 Absatz 1 BetrVG verpflichtet gleichzeitig die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber und den Betriebsrat ausdrücklich, darüber zu wachen, dass eine Ungleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. In erster Linie wird der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber die Pflicht zur Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes übertragen, denn als Träger des Direktionsrechtes im Betrieb ist sie / er unmittelbar in der Lage, entsprechende Verstöße zu ahnden und ggf. vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber muss auch auf der Betriebsversammlung und das Unternehmen auf der Betriebsräteversammlung über den Stand der Integration der ausländischen ArbeitnehmerInnen berichten (§ 43 Absatz 2 Satz 3, § 53 Absatz 2, Nr. 2 BetrVG).

Der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung haben dennoch eigenständig eine besondere Pflicht, gegen Diskriminierungen und Ungleichbehandlung im Betrieb tätig zu werden.

Nach § 80 Absatz 1, Ziffer 7 BetrVG gehört es zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates, die Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.

Nach § 70 Absatz 1, Nr. 4 BetrVG gehört es zu den allgemeinen Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Integration ausländischer Jugendlicher und Auszubildender im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.

Die Verwirklichung von Integration und Gleichbehandlung werden durch weitere Vorschriften unterstützt:

Betriebsrats- und JAV-Wahlen (§§ 7 ff. BetrVG)

In vielen Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind ethnische Minderheiten im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten unterrepräsentiert. Da im Betriebsverfassungsgesetz lediglich das in der Minderheit befindliche Geschlecht zahlenmäßig repräsentiert sein muss, sollte der Betriebsrat zur Verbesserung seiner Vertretungskompetenz selbst auf eine angemessene Repräsentanz ausländischer Beschäftigter bzw. Minderheiten in den betrieblichen Interessenvertretungen achten.

Auch die Gewerkschaften können in den Betrieben vor allem auf die Vertrauensleute einwirken, damit diese verstärkt und gezielt ausländische KollegInnen für die Aufgaben in den Interessenvertretungen gewinnen.

Wenn keine ausländischen ArbeitnehmerInnen dem Betriebsrat angehören, kann dieser sich mittels Befragungen über die Arbeits- und Lebensbedingungen informieren und besondere Sprechstunden, bei Hinzuziehung einer Dolmetscherin / eines Dolmetschers, einführen. Die dabei entstehenden Kosten sind nach § 40 BetrVG von der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber zu tragen.

Häufig gibt es Probleme bei der Durchführung der Betriebsratswahlen, da die Wahlgrundsätze und das Wahlverfahren äußerst kompliziert sind. Da der Wahlvorstand nach § 2 Absatz 5 der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz die Verpflichtung hat, für alle Beschäftigten die gleichen Voraussetzungen zur Beteiligung an den Betriebsratswahlen zu schaffen, sollte er die ausländischen Beschäftigten gezielt in ihrer Herkunftssprache über das Wahlverfahren informieren. Die Unterrichtung muss vor der Einleitung der Wahl und kann in Form eines Merkblatts oder durch Hinzuziehung von DolmetscherInnen im Rahmen einer Versammlung erfolgen. Unabhängig davon ist das Wahlausschreiben in den entsprechenden Sprachen der im Betrieb tätigen ausländischen Beschäftigten zu übersetzen, falls sie den deutschen Text des Wahlausschreibens nicht verstehen.

Betriebs- und Abteilungsversammlungen (§ 45 BetrVG)

Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Fragen der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen ArbeitnehmerInnen behandeln.

Soziale Angelegenheiten (§ 87 BetrVG)

Die Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG bieten dem Betriebsrat eine wichtige Form des Schutzes der ausländischen ArbeitnehmerInnen. Nach § 87 Absatz 1, Ziffer 5 kann der Betriebsrat bei der Aufstellung von Urlaubsplänen die Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse eines längeren Heimaturlaubes für ausländische Beschäftigte geltend machen.

Nach § 87 Absatz 1, Ziffer 9 hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Zuweisung von Werkwohnungen. Er kann darauf einwirken, dass ausländische ArbeitnehmerInnen bevorzugt werden, da sie einer allgemeinen Benachteiligung auf dem freien Wohnungsmarkt ausgesetzt sind.

Freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG)

Betriebsrat und ArbeitgeberIn können nach § 88 BetrVG freiwillige Betriebsvereinbarungen abschließen. Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere auch Maßnahmen zur Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb geregelt werden.

Bildungsmaßnahmen und Qualifizierung (§§ 96 ff. BetrVG)

Zwar hat die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber das alleinige Recht, darüber zu entscheiden, ob betriebliche Bildungsmaßnahmen (Berufsausbildung von Jugendlichen, Fort- und Weiterbildung bereits beschäftigter ArbeitnehmerInnen) angeboten werden. Dennoch bieten die Mitbestimmungsregelungen dem Betriebsrat bei vorhandenen betrieblichen Bildungsmaßnahmen einen Ansatz, die Benachteiligungen ausländischer ArbeitnehmerInnen zu verringern.

Der Betriebsrat hat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung aller Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung, Fortbildung und Umschulung sowie ein Beteiligungsrecht bei der Einstellung von Auszubildenden nach § 99 BetrVG.

Zwar sind bei der Berufsausbildung die gesetzlichen Bestimmungen, wie z. B. die Ausbildungsordnungen, zu berücksichtigen, dennoch gibt es einen großen Spielraum, um Diskriminierungen zu beseitigen. Unter anderem können Defizite der schulischen Ausbildung durch begleitende Bildungsmaßnahmen ausgeglichen werden.

Nach § 98 BetrVG kann der Betriebsrat über das Ausbildungspersonal mitbestimmen. Er kann die Abberufung eines Ausbilders / einer Ausbilderin fordern bzw. eine Einstellung oder Beauftragung verhindern, falls die-

ser / diese fachlich oder persönlich nicht geeignet ist.

Über das Mitbestimmungsrecht bei der Umsetzung betrieblicher Ausbildungspläne hat der Betriebsrat die Möglichkeit, Einfluss auf die Inhalte der Ausbildung zu nehmen und beispielsweise interkulturelle Inhalte zu integrieren. Gleiches gilt bei den Weiterbildungsangeboten des Betriebes.

Grundsätzlich kann der Betriebsrat über das Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der ArbeitnehmerInnen für betriebliche Bildungsmaßnahmen positiv auf die Gleichbehandlung der ausländischen Beschäftigten wirken. Er kann sicherstellen, dass ihnen die gleichen Chancen beim Zugang gewährt werden. Dabei helfen können betriebliche Auswahlkriterien und ein mit der ArbeitgeberInnenseite ausgehandelter Fort- und Weiterbildungsplan für einzelne Berufe bzw. ArbeitnehmerInnengruppen.

Personelle Einzelmaßnahmen und Auswahlrichtlinien (§ 95 und § 99 BetrVG)

Wenn es in einem Betrieb Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen gibt, bedürfen dieser der Zustimmung des Betriebsrates. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Das Zustimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 95 BetrVG erstreckt sich nicht nur auf die inhaltliche Ausgestaltung von Auswahlrichtlinien, sondern auch auf die Frage, ob diese überhaupt angewandt werden sollen. Der Betriebsrat kann die Inhalte und die Auswertungen von Einstellungstests überprüfen. Er kann eigenständige Vorschläge für Einstellungskriterien machen, die unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen ausschließen und interkulturellen Kriterien genügen sollten.

In Unternehmen mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen. Er kann seine Zustimmung bei Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen verweigern, wenn ausländische ArbeitnehmerInnen durch diese benachteiligt werden (§ 99, Absatz 2, Nr. 4 BetrVG). Das Mitbestimmungsrecht bei Ein- und Umgruppierung sowie Versetzung ist ein wichtiger Hebel, um tatsächlich alle innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten für ausländische ArbeitnehmerInnen zu öffnen.

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung verweigern, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass die / der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene BewerberIn oder ArbeitnehmerIn den Betriebsfrieden durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung stören werde (§ 99 Absatz 2, Nr. 6 BetrVG).

Entfernung betriebsstörender ArbeitnehmerInnen (§ 104 BetrVG)

Verstößt ein Arbeitnehmer / eine Arbeitnehmerin gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, und wird hierdurch der Betriebsfrieden ernstlich gestört, kann der Betriebsrat von der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber die Versetzung oder die Entlassung des betreffenden Arbeitnehmers / der betreffenden Arbeitnehmerin fordern.

Die Sanktionsmöglichkeiten richten sich nach der Schwere des Verstoßes. Dabei ist die Verhältnismäßigkeit der Mittel zu berücksichtigen. Betriebsräte sollten außerdem im Blick behalten, ob eine personelle Maßnahme ein geeignetes Mittel ist, das Problem zu lösen oder ob alternative Maßnahmen im Betrieb eingeleitet werden sollten. Personelle Maßnahmen reichen von einer Versetzung über die fristgemäße Kündigung bis hin zur außerordentlichen Kündigung bei strafrechtlich relevanten Verstößen.

Voraussetzung dafür ist in der Regel, dass solche Vorfälle mindestens zweimal eingetreten sind. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber überprüft eigenverantwortlich, ob die vom Betriebsrat erhobene Forderung gerechtfertigt ist. Wenn er dem Verlangen des Betriebsrates jedoch nicht nachkommt, kann dieser das Arbeitsgericht anrufen und dort die Durchführung der verlangten Maßnahme beantragen und bei Nichtbefolgung beim Arbeitsgericht ein Zwangsgeld erwirken.

Die Beschwerde: Diskriminierte ArbeitnehmerInnen können selbst aktiv werden (§ 84 und § 85 BetrVG)

Alle ArbeitnehmerInnen haben nach § 84 BetrVG das Recht, sich beim Betriebsrat oder bei der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber zu beschweren, wenn sie sich von der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber oder von ArbeitnehmerInnen des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen. Erachtet der Betriebsrat diese Beschwerde als begründet, so kann er nach § 85 Absatz 1 BetrVG die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber auffordern, entsprechend für Abhilfe zu sorgen. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber ist daraufhin verpflichtet, tätig zu werden, soweit dies im Rahmen seiner Einflussmöglichkeiten und unter Berücksichtigung der Eigenart des Betriebes möglich ist.

Sollte die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber, im Gegensatz zum Betriebsrat, die Beschwerde als unbegründet ansehen, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, die darüber eine verbindliche Entscheidung treffen muss. Die Einigungsstelle ist nur dann nicht zuständig, wenn der Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist. In diesem Fall muss das Arbeitsgericht angerufen werden.

Mit freundlicher Genehmigung der Herausgeber erstellt auf Grundlage von:

DGB-Bundesvorstand, Referat Migration (Hg.) (1998):
Migrationspolitische Handreichungen. Diskriminierung am Arbeitsplatz – aktiv werden für Gleichbehandlung, Kapitel 8, Düsseldorf