

Betriebspolitische Tagung 2024

# **Die Mittel von Betriebsräten für kulturelle Verständigung im Betrieb**

Frankfurt, 10.06.2024

Tim Hühnert, DGB Bundesvorstand

- **Allgemeines**
- **Mittel zur aktiven Förderung von kultureller Verständigung**
- **Rechtliche Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierungen im Betrieb**
- **Fazit**

# Allgemeines

## § 75

### **Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen**

- (1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.
- (...)

## § 80

### Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

(...)

7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;

(...)

„Die bisherige Entwicklung im Bereich der Gleichbehandlung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb ist trotz rechtlicher Gleichstellung immer noch unbefriedigend. (...) Sorge macht vor allem, dass die Zahl der rechtsextremistischen, fremdenfeindlichen und antisemitischen Straftaten im vergangenen Jahr angestiegen ist. (...) Aus diesen Gründen gehört die Auseinandersetzung mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu den besonders wichtigen Aufgaben der Bundesregierung in dieser Legislaturperiode. Diese Auseinandersetzung muss in allen gesellschaftlichen Bereichen aktiv geführt werden, dazu gehören Familie und Beruf ebenso wie Ausbildung und Betrieb.“

Gesetzesbegründung zu BetrVerf-Reformgesetz vom 02.04.2001  
(BT-Drucks. 14/5741, S. 25 Nr. 11)

# **Mittel zur aktiven Förderung von kultureller Verständigung**

- BR kann Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber beantragen, § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG
  - BR hat Initiativrecht bezüglich aller Maßnahmen auf sozialem, personellem oder wirtschaftlichem Gebiet, die dem Betrieb oder der Belegschaft dienen
  - Antragsrecht gilt (im Zusammenhang mit § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) auch für Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus
  - Ist stets anlassbezogen
  - AG muss Anregungen des BR nicht folgen, muss sich aber ernsthaft mit ihnen befassen



# Betriebsversammlung

## ➤ Berichtspflicht des Arbeitgebers

- Berichtspflicht des Arbeitgebers u. a. über den Stand der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, § 43 Abs. 2 BetrVG
- Berichtspflicht soll fremdenfeindlichen Tendenzen im Betrieb entgegenwirken
- Soll AG dazu anhalten, mögliche Diskriminierungen zu erkennen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen

# Betriebsversammlung

- Themen der Betriebsversammlung, § 45 BetrVG
  - Frage der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer als Thema der Betriebsversammlung, § 45 S. 1 BetrVG
  - BR kann Sachkundige einladen, die zu dem Thema referieren
  - 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
  - Hinzuziehung von Dolmetschern uU möglich (LAG Düsseldorf, Az. 7 ABR 46/08), aber hohe Hürden an Erforderlichkeit (LAG Sachsen, Az. 2 TaBVGa 2/23)

# Freiwillige Betriebsvereinbarung

- Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb ausdrücklich als möglicher Regelungstatbestand einer freiwilligen BV genannt, § 88 Nr. 4 BetrVG
- Betriebsparteien sind aufgefordert, einen eigenständigen Beitrag zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu leisten
- unerwünschtes Verhalten kann beschrieben und Maßnahmen bei Zuwiderhandlung können geregelt werden
- Gemeinsamer Ausschuss kann gebildet werden

# Weitere Möglichkeiten aus dem BetrVG

- Personalplanung, § 92 BetrVG
- Auswahlrichtlinien, § 95 BetrVG
- Sprachunterricht iRd betrieblichen Berufsbildung, § 97 BetrVG
- § 87 Abs. 1:
  - Nr. 1: Fragen der betrieblichen Ordnung
  - Nr. 2: Arbeitszeit
  - Nr. 5: Urlaubsplanung

- Schulungen der Beschäftigten zu Diskriminierung, § 12 Abs. 2 AGG
- Einrichtung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG:
  - Mitbestimmung bei Einführung und Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG (auch Initiativrecht)
  - Keine Mitbestimmung bei der Frage, wo der Arbeitgeber die Beschwerdestelle errichtet und wie er diese personell besetzt.

# Rechtliche Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierungen im Betrieb

# Maßnahmen aus dem BetrVG

- Arbeitgeber ist verpflichtet, vor der personellen Maßnahme BR zu unterrichten, erforderliche Unterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben
- Widerspruch gegen personelle Maßnahme, § 99 BetrVG:
  - Bei Verstoß gegen Rechtsvorschriften, § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG
    - ➡ z. Bsp. Verstoß gegen die Diskriminierungsverbote aus § 7 AGG
  - Bei Besorgnis der Störung des Betriebsfriedens, § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG
    - rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung ausdrücklich benannt
    - Zustimmung kann verweigert werden, wenn durch Tatsachen die begründete Befürchtung besteht, dass sich die Person fremdenfeindlich oder rassistisch betätigt und dadurch den Betriebsfrieden stört

# Maßnahmen aus dem BetrVG

- Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer, § 104 BetrVG
  - BR kann Entfernung von AN aus Betrieb beim AG beantragen, wenn AN insbes. durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört hat
  - Weigert sich der Arbeitgeber, kann der BR das Arbeitsgericht anrufen und die Versetzung oder die Entlassung der/des störenden Beschäftigten beantragen
  - Weigert sich der Arbeitgeber, das Urteil umzusetzen, kann der Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht beantragen, dass der Arbeitgeber ein Zwangsgeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung zu zahlen hat



# Maßnahmen aus dem BetrVG

- Ausschluss eines Mitglieds aus dem BR, § 23 Abs. 1 BetrVG
  - Mind. ¼ der wahlberechtigten Arbeitnehmer\*innen, der AG oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann Ausschluss eines Mitglieds wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beim ArbG beantragen
  - Antrag kann auch durch BR selbst gestellt werden, § 23 Abs. 1 S. 2 BetrVG
  - Grobe Verletzung gg. gesetzliche Pflichten:
    - Verstoß gegen das Verbot parteipolitischer Betätigung, § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG
    - Verstoß gegen die Grundsätze in § 75 Abs. 1 BetrVG für die Behandlung der Betriebsangehörigen

# Maßnahmen nach dem AGG

## ➤ § 17 Abs. 2 AGG i. V. m. § 23 Abs. 3 BetrVG:

- BR (ebenso wie im Betrieb vertretene Gewerkschaft) kann bei grobem Verstoß des Arbeitgebers gg. Vorschriften des AGG gegen den Arbeitgeber gerichtlich vorgehen
- Verweis auf § 23 Abs. 3 BetrVG:

BR kann beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen.

- Pflicht des AG aus § 12 Abs. 3 AGG:
  - AG muss gegen Verstöße von Beschäftigten gegen § 7 AGG vorgehen
  - Er muss die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

# Fazit

# Vielen Dank!

**Tim Hühnert**

Abt. Recht & Vielfalt

**Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand**

Keithstraße 1, 10787 Berlin

[tim.huehnert@dgb.de](mailto:tim.huehnert@dgb.de)

T +49 30 24060 354

M +49 175 2489971