

Umsetzung der EU-Anti-diskriminierungsrichtlinien ins deutsche Arbeitsrecht

Die 2000 und 2002 vom Rat¹⁾ auf Grundlage des Artikels 13 EG-Vertrag verabschiedeten Richtlinien (RL) sollen den Schutz vor Diskriminierung verbessern, indem sie die Rechte des/der Einzelnen stärken und wirksame Sanktionen fordern. Die Frist zur Umsetzung der Antirassismusrichtlinie lief am 19. 7. 2003 aus,²⁾ die der Rahmenrichtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf am 2. 12. 2003.³⁾ Die RL zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern muss bis 5. 10. 2005 umgesetzt sein. Eine Umsetzung in innerstaatliches Recht ist bislang jedoch nur bruchstückhaft erfolgt.

Einen Schutz vor Diskriminierung in Deutschland gewährt auch Art. 3 GG, die Ausdifferenzierung dieses Schutzes erfolgt durch eine gewachsene Rechtsprechung. Allerdings sind die Grundrechte klassische Abwehrrechte des Bürgers gegen den Staat und entfalten keine direkte Wirkung gegenüber Privatpersonen. Die Anti-Diskriminierungsrichtlinien jedoch enthalten einen ausdrücklichen Geltungsbefehl auch für den Bereich des Privatrechtsverkehrs, zudem ist ein weitgehenderer Diskriminierungsschutz gefordert, der gesetzlich verankert werden muss. Die Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien ins bundesdeutsche Recht erfolgte nicht in Form eines Gleichstellungsgesetzes, das alle Diskriminierungstatbestände aufgreift, sondern mittels einer teilweisen Anpassung bereits bestehender Gesetze.⁴⁾ So finden sich Regelungen in bzgl. einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in

§ 611a BGB, ein Benachteiligungsverbot von Menschen mit Behinderung ist in § 81 Abs. 2 SGB IX normiert. Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) findet sich mit § 75 Abs. 1 ein allgemeines Gleichbehandlungsgebot sowie eine Reihe weiterer Vorschriften.

Definition von Diskriminierung und neuen Diskriminierungsformen

Die Antidiskriminierungsrichtlinien definieren, wann eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung gegeben ist. Eine solche Legaldefinition findet sich im deutschen Recht nicht, lediglich die

Gerichtsbarkeit hat diese Begriffe mit Leben gefüllt. Auch Belästigung und Anweisung sind in deutschen Gesetzen nicht definiert und gelten damit nicht per se als Diskriminierung. Eine Definition von sexueller Belästigung ist im Beschäftigtenschutzgesetz (BSchG) zu finden, allerdings geht die Definition sexueller Belästigung der Genderrichtlinie über die des BSchG hinaus.

Deutlich wird, dass die RL nur „unerwünschtes Verhalten“ fordert, während das Verhalten nach dem BSchG „erkennbar abgelehnt“ werden muss. Auch das explizite Erfordernis vorsätzlichen Verhaltens durch das deutsche Gesetz schraubt das Vorliegen sexueller Belästigung an höhere Voraussetzungen als die RL.

1) Der Rat besteht aus den Regierungschefs der Mitgliedsländer.

2) Art. 16 RL 2000/43/EG.

3) Art. 18 RL 2000/78/EG – lediglich hinsichtlich Alter und Behinderung kann eine Zusatzfrist von je drei Jahren in Anspruch genommen werden.

4) Lediglich das SGB IX wurde neu geschaffen und ersetzt seit Juni 2001 das SchwG.

<p>RL 2002/73/EG vom 23. 9. 2002</p> <p>Artikel 2 Abs. 1:</p> <p>Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck (...)</p> <p>Sexuelle Belästigung: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anforderungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“</p>	<p>BSchG vom 24. 6. 1994</p> <p>§ 2 Abs. 2:</p> <p>Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie 2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.“
--	--

In diesen Punkten wurden die EU-Richtlinien nicht umgesetzt.

Diskriminierung bzgl. Mitgliedschaft oder Mitwirkung in Gewerkschaft, Arbeitgeber- oder Berufsverband

Ein Diskriminierungsverbot in Bezug auf die Mitgliedschaft und Mitarbeit in Gewerkschaft, Arbeitgeber- oder Berufsverband, einschließlich der Inanspruchnahme deren Leistungen, ist gesetzlich in Art. 9 Abs. 3 GG dergestalt normiert, dass die Mitgliedschaft in Gewerkschaft oder Arbeitgeber-Verband nicht zu beruflichen Nachteilen führen darf. Ein Anti-Diskriminierungsgebot an die Koalition hinsichtlich der Gleichbehandlung ihrer Mitglieder existiert jedoch nicht in gesetzlicher Form. Auch hier besteht Handlungsbedarf für die Bundesregierung hinsichtlich der Richtlinienumsetzung.

Schutz vor Viktimisierung

Einen Schutz gegen Repressalien durch den Arbeitgeber aufgrund der Wahrnehmung der Anti-Diskriminierungsrechte bietet das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB. Zu einem wirksamen Schutz vor Viktimisierung gehört jedoch auch eine entsprechende Regelung für Zeugen. Diesbezüglich besteht auch weiterhin Umsetzungsbedarf.

Besonderer Schutz behinderter Arbeitnehmer

Der deutsche Gesetzgeber hat mit einer gesetzlichen Beschäftigungsquote von 5 %⁵⁾ (§ 71 ff. SGB IX) recht geringe Anforderungen an die Arbeitgeber hinsichtlich einer Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt geschaffen. Ob damit für die von der RI geforderte „unverhältnismäßige Belastung“ des Arbeitgebers bereits erreicht ist, ist mehr als fraglich.

Durchsetzung des Rechts und Sanktionen

Erleichterung der Beweisführung

Eine Beweiserleichterung für das Vorliegen von Diskriminierung im Sinne der Richtlinien existiert im deutschen Recht nur für geschlechtsbezogene Diskriminierung in § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB und für Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in § 81 Abs. 2 SGB IX, nicht jedoch für Diskriminierungstatbestände aus anderen Gründen. Auch hier besteht weiterhin Umsetzungsbedarf.

§ 611a BGB

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

§ 81 Abs. 2 SGB IX

Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gilt hierzu Folgendes:

1. Ein schwerbehinderter Beschäftigter darf bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder Maßnahme die Art der von dem schwerbehinderten Beschäftigten auszuübende Tätigkeit zum Gegenstand hat und eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist. **Macht im Streitfall der schwerbehinderte Beschäftigte Tatsachen glaubhaft, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf die Behinderung bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist.**

Beteiligung von Verbänden am Rechtsschutz

Im deutschen Recht ist die gerichtliche Durchsetzung arbeitsrechtlicher Vorschriften weitgehend der Initiative der einzelnen Beschäftigten überlassen. Bisher haben Gewerkschaften lediglich die Möglichkeit einer Verbandsklage aus eigenem Recht und im (kollektiven) Mitgliederinteresse, um indirekt tarifliche Rechte der Mitglieder und direkt eigene Rechte des Verbands im Mitglie-

5) Die Quote wurde 2001 von sechs auf fünf % gesenkt.

derinteresse durchzusetzen.⁶⁾ Seit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. 4. 1999 ist ein Unterlassungsanspruch der Koalitionen aus Art. 9 Abs. 3 GG in Fällen betrieblicher Regelungen, die Tarifbestimmungen verdrängen sollen, anerkannt.⁷⁾ § 11 Abs. 1 Sätze 2 u. 3 ArGG erlaubt Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden eine Vertretung ihren Mitglieder vor Gericht, wie bereits jetzt durch den DGB-Rechtsschutz bekanntermaßen praktiziert. Diese Beteiligungsmöglichkeit ist im Sinne der Richtlinienumsetzung auf Institutionen außerhalb der Gewerkschaften auszuweiten.

Ein eigenständiges öffentlich-rechtliches „Verbandsklagerecht“ gibt es lediglich gemäß § 13 des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) für Interessenverbände behinderter Menschen zur Durchsetzung von „Barrierefreiheit“, darüber hinaus wurde vom Bundesarbeitsgerichtshof eine Mitgliederklage (nach den allgemeinen Regeln gewillkürter Prozessstandschaft, d. h., Einwilligung der RechtsinhaberIn sowie ein eigenes rechtliches Interesse des Vereins) des deutschen Anwaltsvereins gegen einen Wettbewerbsverein zugelassen. Im Arbeitsrecht jedoch wird ein eigenes Interesse von Repräsentativverbänden an prozessstandschaftlicher Durchsetzung von Einzelansprüchen nicht anerkannt.⁸⁾ Damit ist es weder für Gewerkschaften noch für andere Organisationen möglich, sich an Verfahren einzelner Personen zur Unterstützung (und mit deren Einwilligung) im eigenen Namen zu beteiligen. Repräsentationsbefugnisse sollten den Verbänden und Organisationen eingeräumt werden, die ein rechtliches Interesse an der Umsetzung der Richtlinien haben, sodass deren Charakter als kollektive Organisation mit speziellen Kenntnissen der Sach- und Rechtslage genutzt werden kann. In Frage kommen neben Gewerkschaften Verbände sowie Organisationen, wie z. B. kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, sofern sie sich satzungsgemäß für die

entsprechende Gruppe einsetzen, deren Interessen durch die jeweiligen Antidiskriminierungsregeln geschützt werden.

Sanktionen/Schadensersatz

Sanktionen für einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz finden sich im deutschen Recht lediglich bzgl. einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder beim Aufstieg in § 611 a BGB sowie bei einer Diskriminierung aufgrund von Behinderung in § 81 Abs. 2 Nr. 2, 3, 5 SGB IX. Selbst bei einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oder aufgrund von Behinderung bei anderen Maßnahmen, müssen noch wirksame Sanktionen gesetzlich fixiert werden.

§ 611 a Abs. 2 BGB

Verstößt der Arbeitgeber gegen das in Abs. 1 geregelte Benachteiligungsverbot bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, so kann der hierdurch benachteiligte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen (...).

§ 611 a Abs. 3 BGB: Wäre der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, so hat der Arbeitgeber eine angemessene Entschädigung i. H. v. höchstens drei Monatsverdiensten zu leisten. Als Monatsverdienst gilt, was dem Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.

§ 611 a Abs. 4 BGB: Die Absätze 2 bis 4 gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.

§ 81 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX

Wird gegen das in Nr. 1 geregelte Benachteiligungsverbot bei der Begründung eines (...) Beschäftigungsver-

hältnisses verstoßen, kann der hierdurch benachteiligte schwerbehinderte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen (...).

§ 81 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX: Wäre der schwerbehinderte Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, leistet der Arbeitgeber eine angemessene Entschädigung i. H. v. höchstens drei Monatsverdiensten. Als Monatsverdienst gilt, was dem schwerbehinderten Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.

Nr. 5: Die Regelungen über die angemessene Entschädigung gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.

Eine gesetzliche Verankerung „wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender“ Sanktionen auch für die anderen Diskriminierungstatbestände steht noch gänzlich aus.

Einrichtung von Gleichbehandlungsstellen

Weder Gleichbehandlungsstellen in Bezug auf rassistische oder ethnische Diskriminierung noch Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen wurden vom deutschen Gesetzgeber ein-

6) Kocher, Instrumente der effektiven Rechtsdurchsetzung II „Verbandsklagerecht“ der Richtlinien, S. 301 (302), in: Rust/Däubler/Falke/Lange/Plett/Scheiwe/Steveking, Die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU und ihre Umsetzung in Deutschland, 2003.

7) BAG vom 20. 4. 1999, AP Nr. 89 zu Art. 9 GG.

8) Kocher, a. a. O., S. 303 u. 304 – anders Hadelers, Die Revision der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG – Umsetzungsbedarf für das deutsche Arbeitsrecht, NZA 2003, 77 (80).

gerichtet. Hier besteht erheblicher Umsetzungsbedarf.

Dialog mit NGOs und zwischen den Sozialpartnern

In Deutschland gibt es bisher weder Rechtsvorschriften noch einheitliche Leitlinien oder mit NGOs (■ Definition) getroffene Vereinbarungen über deren Beteiligung an der Bekämpfung von Diskriminierung. NGOs werden lediglich bei der Erarbeitung von Referentenentwürfen oder von Berichten der MitarbeiterInnen der zuständigen Bundesministerien hinzugezogen. Das dürfte zur Umsetzung der Richtlinien nicht ausreichen. Auch wurden keine Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern hinsichtlich der Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes getroffen.

Anti-Diskriminierungsbestimmungen im BetrVG

Eine Konkretisierung des grundgesetzlich verankerten Gleichbehandlungsgebotes für die betriebliche Ebene stellt § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dar, der eine unterschiedliche Behandlung aufgrund von Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung, Einstellung, wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität untersagt. Dieses gilt dem Wortlaut nach jedoch nur für „im Betrieb tätige Personen“, ob von § 75 Abs. 1 BetrVG bereits Diskriminierung bei der Einstellung erfasst ist, war bisher umstritten. Im Sinne einer richtlinienkonformen Auslegung ist § 75 BetrVG jetzt sicherlich weiter zu fassen.

Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen nach § 75 BetrVG

(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 unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer

- ▶ Abstammung
 - ▶ Religion
 - ▶ Nationalität
 - ▶ Herkunft
 - ▶ politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung
 - ▶ oder wegen ihres Geschlechts
 - ▶ oder ihrer sexuellen Identität
- unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen der Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.

Nach § 80 Abs. 1 BetrVG gehören Anti-Diskriminierungsmaßnahmen zum allgemeinen Aufgabenbereich des Betriebsrats, § 70 Abs. 1 BetrVG normiert entsprechende Verpflichtungen für die Jugendvertretung. Der Arbeitgeber wird in § 80 Abs. 2 BetrVG dazu verpflichtet, den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten – auch hinsichtlich im Betrieb beschäftigter Leiharbeitnehmer.

Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 BetrVG

- ▶ Nr. 2 a: die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
- ▶ Nr. 2 b: die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
- ▶ Nr. 4 die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
- ▶ Nr. 6: die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
- ▶ Nr. 7: die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb

und das Verständnis zwischen ihnen und den deutscher Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus im Betrieb zu beantragen.

Eine Berichtspflicht kommt dem Arbeitgeber darüber hinaus nach § 43 Abs. 2 Satz 3 BetrVG auf Betriebsversammlungen sowie auf der jährlichen Betriebsräteversammlung gemäß § 53 BetrVG, hinsichtlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie der Integration im Betrieb beschäftigter ausländischer Arbeitnehmern, zu.

Themen der Betriebsversammlung nach § 45 BetrVG

Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familien und Erwerbstätigkeit sowie der Integration im Betrieb beschäftigter ausländischer Arbeitnehmer behandeln.

Regelungen zur Ächtung oder zur Prävention von rassistischem, frauenfeindlichem oder antisemitischem Verhalten fallen unter den Bereich von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb) und unterliegen damit der echten Mitbestimmung.⁹⁾ Ergänzend können nach § 88 Nr. 4 BetrVG freiwillige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, in denen „Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur

⁹⁾ Schiek, Diskriminierung wegen „Rasse“ oder „ethnischer Herkunft“ – Probleme der Umsetzung der RL 2000/43/EG im Arbeitsrecht, AuR 2003, 44 (49); Zimmer, a. a. O., S. 258.

Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb“ festgelegt werden.

Der Betriebsrat kann zudem der Einstellung eines Arbeitnehmers die Zustimmung verweigern, sofern die berechtigte Befürchtung besteht, dass diskriminierende Aktivitäten von ihm ausgehen (§ 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG). § 104 BetrVG gibt dem Betriebsrat darüberhinaus die Möglichkeit, vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung eines Arbeitnehmers zu verlangen, der wiederholt den Betriebsfrieden beispielsweise durch rassistisches oder fremdenfeindliches Verhalten ernsthaft gestört hat. Die rechtlichen Voraussetzungen von §§ 99 und 104 BetrVG stimmen überein: die Besorgnis einer zukünftigen Störung des Betriebsfriedens muss sich auf konkrete Tatsachen stützen, die bei objektiver Beurteilung der Persönlichkeit diesen Rückschluss zulassen. Gesetzwidriges Verhalten, das zu dem Betrieb in keinerlei Bezug steht, reicht nicht aus, auch nicht allein die Betätigung in einer rechtsgerichteten Partei.

Die Berücksichtigung von Minderheiten kann der Betriebsrat bei der Beratung über Personalplanung (§ 92 Abs. 1 und Satz 2 und Abs. 3 BetrVG) mit dem Arbeitgeber einfordern, aber nicht durchsetzen. Auch zur Förderung der Berufsbildung kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber gemäß § 96 Abs. 1 BetrVG entsprechende Vorschläge machen. Ein echtes Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat nur nach § 97 Abs. 2 BetrVG, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt hat, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht mehr zur Erfüllung ihrer Aufgaben ausreichen oder hinsichtlich des „wie“ der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen, wenn der Arbeitgeber dieses in Angriff genommen hat (§ 98 BetrVG).

Fazit

Bei der Reform des BetrVG im Juli 2001 wurden insbesondere hinsichtlich der Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus einige Neuerungen ins BetrVG aufgenommen – allerdings wurde größtenteils nur gesetzlich fixiert, was ohnehin bereits unter die jeweilige Norm zu subsumieren war. Dennoch wird deutlich, dass die Betriebsverfassung den Betriebsräten weitgehende Möglichkeiten für eine aktive Antidiskriminierungspolitik bietet, Umsetzungsbedarf besteht vor allem im Bereich des Individualarbeitsrechts. Einen ausformulierten Diskriminierungsschutz gibt es hier nur für das Geschlechterverhältnis und im Behindertenbereich – und auch dieser ist mehr als lückenhaft. Entsprechend ist § 611 a BGB um alle anderen Diskriminierungsmerkmale zu ergänzen, „Belästigung“ ist als Diskriminierung aufzunehmen. Sanktionen bei Diskriminierung dürfen sich nicht auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses beziehen und müssen wirksam, verhältnismäßig und vor allem abschreckend sein. Zur Unterstützung der Rechte des/der Einzelnen sind ein spezifisches Prozessbeteiligungsrecht für Verbände sowie unabhängige Gleichbehandlungsstellen zu schaffen. Darüberhinaus sind die Arbeitgeber dazu zu verpflichten, die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz effektiver als bisher sicherzustellen – dazu bedarf es eines Antidiskriminierungsgesetzes auch für die Privatwirtschaft, da freiwillige Maßnahmen allein nicht ausreichen. Da die Umsetzungsfrist für die Rahmen- und die Antidiskriminierungsrichtlinie bereits abgelaufen ist, bleibt abzuwarten, ob der Klageweg zur Durchsetzung des europäischen Antidiskriminierungsrechtes beitragen wird.

**Reingard Zimmer,
Juristin in Hamburg**