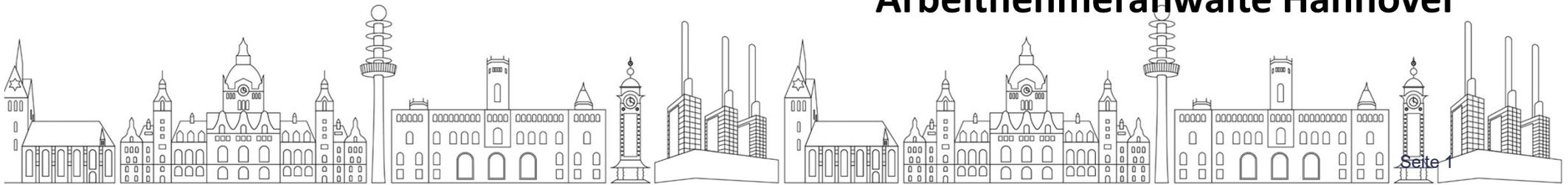


Diskriminierung und Rassismus im Gesundheitswesen – Auswirkungen auf das Arbeitsleben und Pflichten der Arbeitgebenden zum Schutz ihrer Beschäftigten - 13.11.2024

Ute Kahl
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Arbeitnehmeranwälte Hannover



2023 gab es mehr als 2.600 Beratungsanfragen zu Diskriminierungen im Bereich Arbeit, d.h. 32 Prozent aller Fälle, die einen Bezug zu den im AGG geschützten Merkmalen haben, fallen grundsätzlich in diesen Bereich. Betrachtet man die Verteilung der Anfragen auf die Diskriminierungsmerkmale im AGG, so fällt auf, dass sich mit über 3.400 die meisten Menschen wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen und antisemitischen Gründen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden (Siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Jahresbericht 2023, veröffentlicht unter www.antidiskriminierungsstelle.de).



Ziel des AGG ist gem. § 1 AGG die Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen u.a. aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft, die für den Bereich der Erwerbstätigkeit explizit in § 7 AGG verboten werden.

Die Kategorien „Rasse“ und „ethnische Herkunft“ lassen sich nicht klar voneinander abgrenzen. Dies ist jedoch auch verzichtbar, weil für sie identische Rechtsfolgen gelten.

In den §§ 11–13 AGG hat der Gesetzgeber umfangreiche Organisationspflichten für Arbeitgeber normiert, um Benachteiligungen von Beschäftigten zu verhindern.



Maßnahmen und Pflichten zum Schutz vor Benachteiligung (§ 11 AGG)



Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 7 Abs. 1 AGG:

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.



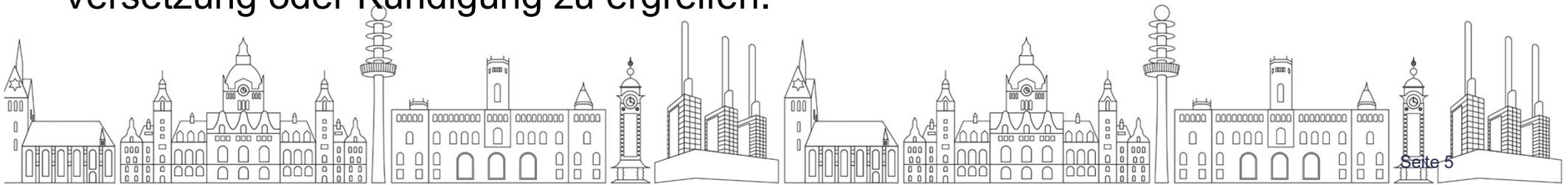
Maßnahmen und Pflichten zum Schutz vor Benachteiligung (§12 AGG)



(1) 1Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. 2Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) 1Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. 2Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.



Maßnahmen und Pflichten zum Schutz vor Benachteiligung (§12 AGG)



(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Absatz 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) 1Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. 2Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.



Maßnahmen und Pflichten zum Schutz vor Benachteiligung (§12 Abs. 1 und 4 AGG)



Der Arbeitgeber muss die „erforderlichen“ Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals durch Arbeitskollegen oder Dritte treffen.

Was „erforderlich“ ist, wird objektiv bestimmt. Nicht nach subjektiver Einschätzung des Arbeitgebers. Dies umfasst auch vorbeugende Maßnahmen, z.B. Erstellen betrieblicher Verhaltensregeln, Aufklärung über unerwünschte Verhaltensweisen.



Maßnahmen und Pflichten zum Schutz vor Benachteiligung (§12 Abs. 1 AGG)



Mögliche Maßnahmen im Sinne des § 12 Abs. 1 AGG können sein: Klare Weisungen an Führungskräfte und deren Überwachung, die Überprüfung von Arbeitsverträgen sowie von Betriebs- und Dienstvereinbarungen auf eine diskriminierungsfreie Ausgestaltung oder die Erstellung und Verteilung eines entsprechenden Code of Conduct (Unternehmenskodex).



Maßnahmen und Pflichten zum Schutz vor Benachteiligung (§12 Abs. 2 AGG)



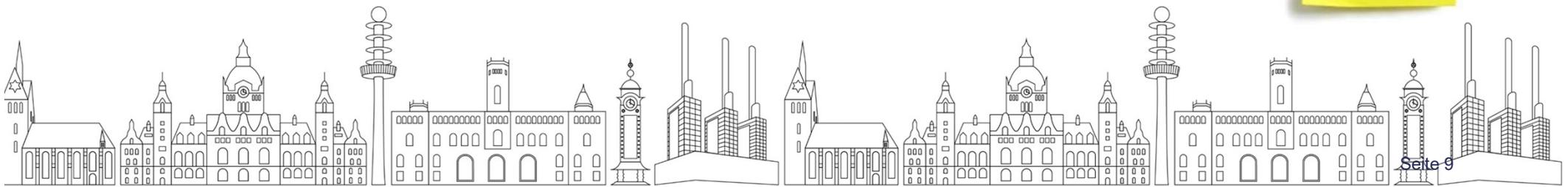
Der AG soll in geeigneter Weise, insbesondere durch Schulungen, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.

Was geeignet ist, hängt von der Größe des Unternehmens und von der Position der Mitarbeiter ab.

Geschult werden müssen aber **alle** Mitarbeiter in irgendeiner Weise.



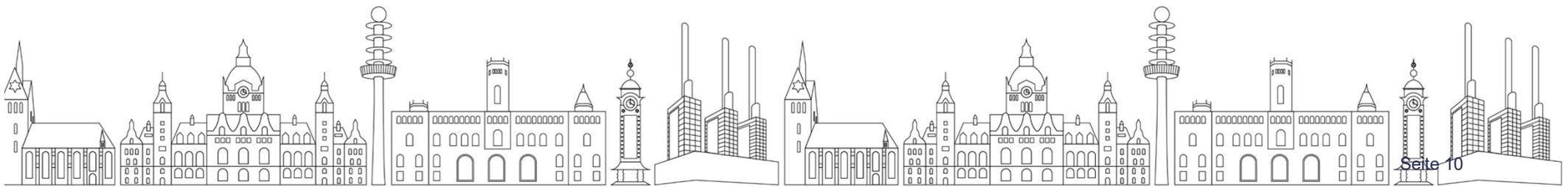
Merke



Maßnahmen und Pflichten zum Schutz vor Benachteiligung (§12 Abs. 3 AGG)



Verstoßen Beschäftigte gegen § 7 I AGG, so haben sie nach § 7 III AGG ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, welches eine Pflicht des Arbeitgebers auslöst, tätig zu werden. Er hat dafür gem. § 12 III AGG die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung (z.B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung) zu treffen. Welche Maßnahme im konkreten Einzelfall angemessen ist, bestimmt sich neben dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nach den Gesamtumständen, insbesondere der Schwere des Verstoßes oder einer etwaigen Wiederholungsgefahr.



Maßnahmen und Pflichten zum Schutz vor Benachteiligung (§ 13 AGG)



Nach § 13 I AGG haben die Beschäftigten darüber hinaus das Recht, sich wegen einer Benachteiligung bei der jeweils zuständigen Stelle des Betriebs oder Unternehmens zu beschweren. Es muss in jedem Betrieb oder Unternehmen sowie in jeder Dienststelle eine Beschwerdestelle errichtet und bestimmt und die Beschäftigten darüber informiert werden. Eine Beschwerde muss jeweils geprüft, beschieden und das Ergebnis der Beschwerdeführerin bzw. dem Beschwerdeführer mitgeteilt werden. Es genügt, dass sich die Beschäftigten subjektiv benachteiligt fühlen. Die Inanspruchnahme des Beschwerderechts darf gem. § 16 I AGG nicht zu einer Benachteiligung der betroffenen Person führen.



Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer (§104 BetrVG)



Aus kollektivrechtlicher Perspektive kann auch der Betriebsrat gem. § 104 S. 1 BetrVG die Durchführung von Maßnahmen nach § 12 III AGG (Versetzung oder Kündigung) verlangen, wenn die verbotene Benachteiligung zur Störung des Betriebsfriedens geführt hat.

Stellt das Unterlassen von Schutzmaßnahmen einen groben Verstoß gegen das AGG dar, kommt zudem ein Verfahren nach § 17 II AGG iVm § 23 Absatz 3 BetrVG in Betracht.



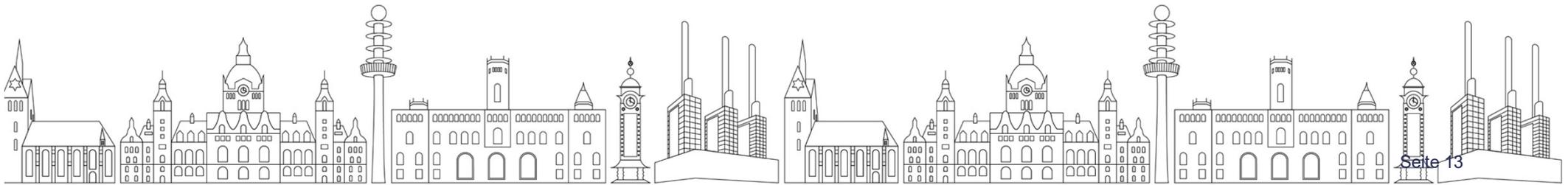
Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer (§104 BetrVG)



Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch **grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze**, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen.

Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei.

Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro.



Ein Verstoß gegen die in § 12 AGG auferlegten Schutzpflichten kann aus individualrechtlicher Sicht eine arbeitsvertragliche Nebenpflichtverletzung des Arbeitgebers darstellen, die einen Anspruch auf Schadensersatz des betroffenen Arbeitnehmers nach §§ 280 I, 241 II BGB auslösen kann.

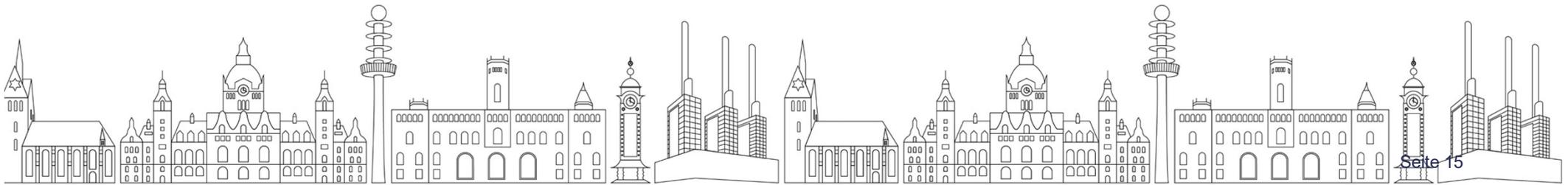


Verstoß des Arbeitgebers gegen § 12 AGG



Ergreift der Arbeitgeber im Fall einer Belästigung i.S.d § 3 III und IV AGG keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen, um diese zu unterbinden, sind die betroffenen Beschäftigten gem. § 14 AGG grundsätzlich berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, sofern objektiv eine Benachteiligung vorliegt und die Leistungsverweigerung zum Schutz der betroffenen Person erforderlich ist.

Belästigungen i.S.d. § 3 III AGG sind dabei unerwünschte verbale oder nonverbale Verhaltensweisen, die zum Ziel oder zur Folge haben, dass die Würde oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht einer nach § 1 AGG geschützten Person verletzt wird und dadurch ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes feindliches Umfeld entsteht.



§ 75 BetrVG dient der Verwirklichung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes des Art. 3 Abs. 1 GG und dem Schutz vor Diskriminierung.

Es besteht ein Benachteiligungsverbot hinsichtlich Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung/Einstellung oder Geschlecht, sexueller Identität, Alter. Die Aufzählung ist nicht abschließend.

Aus § 75 BetrVG ergibt sich eine **Überwachungspflicht des Arbeitgebers** und ein **Überwachungsrecht des Betriebsrats** hinsichtlich möglicher Diskriminierungen aus § 75 Abs. 1 BetrVG.



Betriebsräte und Gewerkschaften sind nach § 17 I AGG aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Möglichkeiten an der Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmals mitzuwirken.

§ 80 I Nr. 1 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat zudem, zu überprüfen, ob Gesetze – und somit auch das AGG – von Arbeitgebern eingehalten werden. Einen besonderen Stellenwert hat dabei auch die Überprüfung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auf diskriminierende Regelungen. Denn verstoßen solche Regeln gegen das AGG, sind sie gem. § 7 II AGG unwirksam.



Auch zu den Aufgaben des Betriebsrats gehören nach § 80 I Nr. 7 BetrVG die Integration von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund im Betrieb und das Fördern des Verständnisses zwischen ihnen und den sonstigen Beschäftigten sowie die Beantragung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus im Betrieb.



Mögliche Mittel wären z.B.: Eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur unter Berücksichtigung der Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die Prüfung von Stellenausschreibungen auf diskriminierende Inhalte sowie die Prüfung von Auffälligkeiten bei der Verteilung von Personengruppen bei Einstellungen und der Zuweisung von Tätigkeiten. Auch kann der Betriebsrat versuchen, mit dem Arbeitgeber nach § 88 IV BetrVG eine Betriebsvereinbarung zur Bekämpfung von Rassismus im Betrieb abzuschließen, die nach freiwilligem Abschluss für beide Seiten verbindlich ist.



- Franke/Křeček: Rassistische Diskriminierungen und das Arbeitsrecht (NZA 2022, 297)
- Michaela Dälken, Managing Diversity 2012
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Jahresbericht 2023, veröffentlicht unter www.antidiskriminierungsstelle.de



Viel Erfolg für die Umsetzung in Betrieb und Unternehmen und vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Ute Kahl
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Arbeitnehmeranwälte Hannover
Schulenburg Landstraße 20B
30165 Hannover
T: 0511-70074-0
F: 0511-59204725

kahl@arbeitnehmeranaelte-hannover.de
www.arbeitnehmeranaelte-hannover.de

