

Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei ausländerfeindlicher Betätigung

I. Ausländerfeindliche Betätigung

II. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

**III. Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zur
ausländerfeindlichen Betätigung**

IV. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates

V. Möglichkeiten von Betroffenen

Autor: Ignatz Heggemann

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kanzlei Gaidies Heggemann & Partner

www.gsp.de

I. Ausländerfeindliche Betätigung

Ausländerfeindliche Betätigung ist insbesondere jede Diskriminierung oder Herabwürdigung ausländischer Mitbürger in Wort, Bild und Schrift, weil sie nicht deutscher Abstammung sind.

II. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf die ausländerfeindliche Betätigung von bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern zu reagieren. Diese Verpflichtung des Arbeitgebers beruht zum einen auf der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber den bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern, die von den ausländerfeindlichen Äußerungen betroffen sind. Zum anderen beruht die Verpflichtung des Arbeitgebers, auf die ausländerfeindliche Betätigung zu reagieren, auf dem im Arbeitsrecht geltenden Gleichbehandlungsgrundsatz, der in § 75 Abs. 1 BetrVG eine spezielle Ausprägung gefunden hat:

Nach dieser Norm haben Arbeitgeber und Betriebsrat u.a. darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse, wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung, sonstigen Herkunft oder ihrer Nationalität unterbleibt.

Seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (im Folgenden: AGG) zum 18.08.2006 ergibt sich die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei der ausländerfeindlichen Betätigung von Beschäftigten gegenüber diesen Maßnahmen zu ergreifen, zudem auch aus § 12 Abs. 3 AGG. Das Ziel des AGG liegt nach § 1 dieses Gesetzes darin, Benachteiligungen u.a. aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft zu verhindern oder zu beseitigen.

Der Arbeitgeber hat gegen Arbeitnehmer, die sich ausländerfeindlich betätigen, durch

- Ermahnung,
- Abmahnung,
- Versetzung,

- ordentliche Kündigung,
- außerordentliche Kündigung

vorzugehen.

Außerdem hat sich der Arbeitgeber schützend vor den oder die Betroffenen zu stellen.

III. Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zur ausländerfeindlichen Betätigung

Die bislang vorliegende Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu diesem Thema ist sehr unterschiedlich.

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass es keinen speziellen Kündigungsgrund „Ausländerfeindliche Betätigung“ gibt. Um Leitlinien für mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen bei „Ausländerfeindlicher Betätigung“ zu entwickeln, kann auf die Rechtsprechung des BAG (Bundesarbeitsgericht) zur Kündigung wegen politischer Betätigung oder grober Beleidigung zurückgegriffen werden.

Durch das Inkrafttreten des AGG haben sich hinsichtlich der rechtlichen Beurteilung von Kündigungen, die wegen ausländerfeindlicher Betätigung erteilt werden, keine Änderungen ergeben. Denn nach § 2 IV AGG findet das AGG auf Kündigungen keine Anwendung. Der Grund hierfür liegt darin, dass auch schon ohne das AGG im Bereich von Kündigungen durch den allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz ein Schutz vor Diskriminierung gewährleistet ist, der dem Schutz vor Diskriminierungen entspricht, den das AGG bietet.

In zwei Entscheidungen des BAG (BAG, AP Nr. 8 zu Art. 5 I GG Meinungsfreiheit; BAG AP Nr. 73 zu § 626 BGB) zu Kündigungen wegen politischer Betätigung oder grober Beleidigung hat das Gericht folgende Grundsätze entwickelt:

BAG Entscheidungen zur „Anti-Strauß-Plakette“ und „Anti-Atom-Plakette“

Das BAG stellte fest, dass

- eine parteipolitische Diskussion im Betrieb im Hinblick auf die Bedeutung der Meinungsfreiheit nach Art. 5 Grundgesetz und der Betriebsgemeinschaft für die soziale Kommunikation der Betriebsangehörigen im Betrieb nicht schlechthin unzulässig sei,
- die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers jedoch durch die Grundregeln über das Arbeitsverhältnis begrenzt werde,
- jeder Arbeitnehmer arbeitsvertraglich u.a. dazu verpflichtet sei, durch sein Verhalten den Arbeitsablauf und den Betriebsfrieden nicht zu gefährden und nicht zu beeinträchtigen oder gar zu stören.

Hieraus folge im Wege der Interessenabwägung, die bei der Überprüfung der Wirksamkeit einer Kündigung stets vorzunehmen ist, die Pflicht des Arbeitnehmers, im Betrieb eine provozierende parteipolitische Betätigung zu unterlassen, durch die sich andere Belegschaftsangehörige belästigt fühlen könnten, durch die der Betriebsfrieden oder der Betriebsablauf in konkreter Weise gestört wird oder die Erfüllung der Arbeitspflicht beeinträchtigt werde.

Eine fristlose Kündigung sei gerechtfertigt, wenn

- eine Verletzung dieser Pflicht vorliege und hierdurch eine konkrete Störung des Arbeitsverhältnisses im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter, im Vertrauensbereich oder im Unternehmerbereich eintritt.

2.

Einzelne Entscheidungen zur Kündigung bei ausländerfeindlicher Betätigung:

a) Arbeitsgericht Siegburg vom 04.11.93 (DB 1994, 1146)

Die Abgabe ausländerfeindlicher Äußerungen im Betrieb kann nach Umständen des Einzelfalls das Recht zur außerordentlichen, also fristlosen, Kündigung begründen.

Die Aussage „Ausländer und auch Türken müsste man verbrennen“ sind nicht durch das Recht auf Meinungsäußerung gedeckt.

b) Arbeitsgericht Hannover vom 22.04.1993 (DB 1193, 1218)

Die Weitergabe von Texten mit Hetze gegen Ausländer, Aussiedler oder Asylbewerber im Rahmen der Arbeitstätigkeit ist eine grobe nicht entschuldbare Verletzung der arbeitsvertraglichen Verhaltenspflichten des Arbeitnehmers.

Derartige Pflichtverletzungen sind „an sich“, also grundsätzlich, zur Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung geeignet.

Sowohl eine außerordentliche als auch eine ordentliche Kündigung sind nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit jedoch dann nicht gerechtfertigt, wenn im Einzelfall eine Abmahnung als Reaktion auf das Verhalten des Arbeitnehmers ausreichend ist. Die Prüfung, ob eine Abmahnung in diesem Sinne ausreichend ist, erfordert eine zukunftsbezogene Beurteilung.

Eine Abmahnung ist geeignet und ausreichend, wenn hierdurch eine Wiederholungsgefahr aller Voraussicht nach ausgeschlossen werden kann.

c) LAG Rheinland-Pfalz vom 10.06.1997 (BB 1998, 163)

Eine Kündigung ist begründet, wenn jemand sagt:

„Wir hängen Euch. Wir hängen nicht Euch Ausländer, sondern Dich hängen wir. Ihr werdet immer mehr - wenn der Befehl von oben kommt, der sagt, Ausländer weg, fange ich hier an“.

d) LAG Hamm vom 11.11.1994 (BB 1995, 678)

Die außerordentliche Kündigung ist wirksam, wenn jemand sagt:

„Türkische Frauen sollten besser Asbest tragen, weil sie ohnehin demnächst verbrannt werden würden" oder „Ausländer sollte man besser überfahren, damit man dann weniger für sie bezahlen müsse", oder „Alle Ausländer müssten ein A in den Paß gestempelt bekommen, und zwar für Ausländer, Asylanten und Arschlöcher".

e) BAG; Urteil vom 01.07.1999 (DB 1999, 2216)

Die Entscheidung befasst sich mit der Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses.

Es gibt keinen besonderen Kündigungsgrund „Ausländerfeindlichkeit".

Auch einem Auszubildenden kann aber außerordentlich ohne vorherige Abmahnung gekündigt werden, wenn eine provokative Verächtlichmachung eines ausländischen Arbeitskollegen vorliegt.

Ein Auszubildender fertigte ein Schild mit dem Text:

„Arbeit macht frei, Türkei schönes Land" und befestigte es an der Werkbank eines türkischen Auszubildenden.

f) ArbG Berlin vom 05.09.2006 (Aktenzeichen: 96 Ca 23147/05)

Eine außerordentliche Kündigung ist wirksam bei beleidigenden, ausländerfeindlichen Äußerungen wie

„Polensau, Polenfotze, Polenschwein oder Polacke“.

Hierbei ist irrelevant, ob diese Äußerungen direkt gegenüber dem Betroffenen abgegeben werden oder gegenüber anderen Arbeitskollegen in Abwesenheit des betroffenen Arbeitnehmers.

Eine Abmahnung ist hier nicht erforderlich, da ein Arbeitnehmer, der solche herabwürdigende Beleidigungen ausspricht, nicht mit der Duldung des Arbeitgebers rechnen kann. Kein Arbeitnehmer kann erwarten, sein Arbeitgeber werde ausländerfeindliche Äußerungen dulden und eine Herabsetzung von anderen Mitarbeitern im Betrieb oder gar seiner eigenen Person hinnehmen.

g) LAG Schleswig-Holstein vom 02.04.2008 (Aktenzeichen: 6 TaBV 46/07)

Bei der Bezeichnung als „Kanakenfreundin“ handelt es sich um eine ausländerfeindliche Beleidigung. Diese Beleidigung kann jedoch nur dann eine Kündigung begründen, wenn sie gegenüber Vorgesetzten oder Kollegen ausgesprochen wird und nicht in dem Fall, in dem die Äußerung gegenüber einer betriebsfremden Person abgegeben wird, die weder Kunde noch Geschäftspartner des Arbeitgebers ist.

Denn Ausländerfeindlichkeit für sich genommen stellt noch keinen Kündigungsgrund dar. Voraussetzung für eine Kündigung bei ausländer- oder fremdenfeindlichen Verhalten ist, dass der Arbeitnehmer mit den ausländerfeindlichen Äußerungen gegen eine arbeitsvertragliche Pflicht verstößt. Ein Arbeitnehmer verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten, wenn er durch seine Äußerung die Interessen des Arbeitgebers, wie das Ansehen und die Außenbeziehungen des Arbeitgebers, verletzt. Auch wenn der Arbeitnehmer durch seine Äußerung die betriebliche Ordnung verletzt, verstößt er gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten.

Daher ist in ausländerfeindlichen Äußerungen gegenüber Kollegen und Vorgesetzten regelmäßig ein Kündigungsgrund zu sehen. Denn hier wird die betriebliche Ordnung verletzt. Auch ausländerfeindliche Äußerungen gegenüber Geschäftspartnern und Kunden stellen in der Regel einen Kündigungsgrund dar. Denn hier werden das Ansehen und die Außenbeziehungen des Arbeitgebers verletzt. Eine ausländerfeindliche Äußerung gegenüber einer betriebsfremden Person, die weder Kunde noch Geschäftspartner ist, stellt dagegen keinen Kündigungsgrund dar, da der Arbeitnehmer hierdurch keine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt.

IV. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates

Bei ausländerfeindlichen Handlungen von Arbeitnehmern im Betrieb muss der Betriebsrat tätig werden, da ansonsten eine Amtspflichtverletzung vorliegen kann.

1. Pflichten des Betriebsrates

Die Pflichten des Betriebsrates werden insbesondere durch § 75 Abs. 1 BetrVG und § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG begründet.

a) Pflichten aus § 75 Abs. 1 BetrVG

Gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung wegen ihrer

- Abstammung,
- Religion,
- Nationalität,
- Herkunft,
- politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung,
- Einstellung,
- Geschlechts

unterbleibt.

Nach § 75 Abs. 2 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber hinaus die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

Aus § 75 BetrVG folgt:

- Der Betriebsrat muss im „eigenen Bereich“ Diskriminierungen abbauen:
 - Im Betriebsrat und in den Ausschüssen sollen Ausländer vertreten sein.

Der Betriebsrat muss sich mit der Situation ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb auseinandersetzen, z.B. durch Mitarbeiterbefragungen, Betriebsbegehungen, Informationsschriften, Betriebsversammlungen, eigene Wahrnehmungen der Betriebsratsmitglieder (beispielsweise Schmierereien in

Toiletten, Auftauchen ausländerfeindlicher Flugblätter im Betrieb, Erzählen von sogenannten „Witzen“, die bestimmte Nationalitäten oder Religionen diskriminieren).

Der Betriebsrat muss dafür sorgen, dass im Verhältnis zur Belegschaft Diskriminierungen unterbleiben, und hat positiv für die Gleichbehandlung im Sinne von § 75 Abs. 1 BetrVG einzutreten zum Beispiel durch:

- Behandlung von Beschwerden ausländischer Arbeitnehmer, § 85 BetrVG.

Den Versuch, bei konkreten Konflikten am Arbeitsplatz (Schikanen von Vorgesetzten, körperliche Auseinandersetzungen unter Kollegen, Streitigkeiten, die von unterschiedlichen Vorstellungen in religiöser oder sittlicher Hinsicht geprägt sind) zu schlichten und zu vermitteln.

Der Betriebsrat muss dafür sorgen, dass im Verhältnis Arbeitgeber zum Arbeitnehmer Diskriminierungen unterbleiben.

b) Pflichten aus § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

Gemäß § 80 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG hat der Betriebsrat die allgemeine Aufgabe, die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern.

Hieraus folgt, dass der Betriebsrat

- den Gleichbehandlungsgrundsatz,
- die betriebliche Integration der Ausländer

fördern soll.

Der Betriebsrat hat darauf hinzuwirken, dass Vorurteile abgebaut werden. Er hat sich schützend vor Ausländer zu stellen, die zu Opfern betrieblicher Erscheinungsformen der Ausländerfeindlichkeit werden.

Im Einzelnen könnte hieraus folgen, dass

- ausländische Jugendliche einen Ausbildungsplatz erhalten,
- Sprachkurse organisiert werden,
- Ausländer genauso am betrieblichen Aufstieg teilnehmen können,
- Wohnraum organisiert wird,
- das gegenseitige Verständnis gefördert wird.

Aus der Verpflichtung zur Eingliederung der ausländischen Arbeitnehmer im Betrieb und der Förderung des Verständnisses zwischen ihnen und deutschen Arbeitnehmern ergibt sich zugleich die Verpflichtung, dass

- ausländerfeindliche Meinungsäußerungen in Wort, Schrift und Bild im Betrieb unterbleiben.

Bleibt der Arbeitgeber untätig, kann der Betriebsrat verlangen, dass der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen ergreift, um ausländerfeindliche Meinungsäußerungen von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen zu unterbinden.

Fazit:

Der Gesetzgeber hat dem Betriebsrat einen aktiven Auftrag zum positiven Eintreten gegen Ausländerfeindlichkeit zugewiesen.

2. Maßnahmen des Betriebsrates gemäß BetrVG

Der Betriebsrat kann in schwerwiegenden Fällen die Entlassung eines Störers verlangen. Aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes sollten die Maßnahmen je nach Fall und Sachlage abgestuft sein.

a) Thematisierung auf einer Betriebsversammlung

Nach § 45 BetrVG können Themen, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen auf einer Betriebsversammlung behandelt werden.

Themen können demnach z.B. sein:

- Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer in sozialer und gesellschaftlicher Hinsicht
- „Ausländerhass“ oder Fremdenfeindlichkeit
- Konkrete Vorfälle im Betrieb

Ziel der Betriebsversammlung sollte sein zur Achtung und Toleranz anderer Arbeitskollegen beizutragen, Mentalitätsunterschiede zu erklären und gegen Fremdenfeindlichkeit vorzugehen.

b) Informationsschriften, Flugblätter

Wenn ein Anlass besteht, kann sich der Betriebsrat mittels Rundschreiben / Flugblatt an die Belegschaft wenden.

Der Betriebsrat sollte die Belegschaft auch darüber informieren, dass bei konkreten Vorfällen eine Beschwerde beim Arbeitgeber gemäß § 84 BetrVG und beim Betriebsrat nach § 85 BetrVG möglich ist.

c) Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer gemäß 104 BetrVG

Nach § 104 S. 1 BetrVG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung eines Arbeitnehmers verlangen, der durch „gesetzwidriges Verhalten“ oder durch „grobe Verletzung“ der im § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltener Grundsätze den „Betriebsfrieden wiederholt und ernstlich gestört hat“.

Das Verlangen des Betriebsrats gemäß § 104 BetrVG kann sich nur gegen Arbeitnehmer des Betriebes richten und nicht gegen

- leitende Angestellte,
- Fremdfirmen-Arbeiter,
- Subunternehmer.

Verstößt eine dieser Personen gegen Gesetze oder gegen Grundsätze des § 75 Abs. 1 BetrVG, kann der Betriebsrat gemäß § 80 S. 1 Ziffer 2 BetrVG Maßnahmen beim Arbeitgeber beantragen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen.

„Gesetzwidriges Verhalten“ ist:

- Jede Straftat z.B. § 185 StGB (Beleidigung); 130 StGB (Volksverhetzung)
- Jede Ordnungswidrigkeit
- Ein Verstoß gegen zivilrechtliche Vorschriften, die das Zusammenleben der Arbeitnehmer untereinander regeln, z.B. gegen § 75 BetrVG

Eine „grobe Verletzung“ der Grundsätze gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG kann sein:

- Eine Diskriminierung in besonders auffälliger Weise
- Eine offensichtliche Benachteiligung ausländischer Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund

Eine „wiederholte und ernstliche Störung des Betriebsfriedens“ liegt vor, wenn

- die Störung mindestens zwei Mal vorliegt,
- eine „beachtliche Zahl von Arbeitnehmern“ durch die gesetzeswidrige oder diskriminierende Haltung beunruhigt wurde,
- die Störung sich auf den Betrieb und die Zusammenarbeit im Betrieb auswirkt,
- der störende Arbeitnehmer schuldhaft, also zumindest fahrlässig gehandelt hat.

Das Verhalten des Arbeitnehmers außerhalb des Betriebes ist grundsätzlich seine Privatangelegenheit. Dies gilt auch für seine politische Betätigung. Die Mitgliedschaft in einer rechtsgerichteten Partei ebenso wie die Begehung einer politisch motivierten Straftat stellt nicht von vornherein einen Kündigungsgrund dar.

Wirkt ein Arbeitnehmer von außerhalb auf den Betrieb ein und werden hierdurch die im Betrieb tätigen Arbeitnehmer berührt, sollten sich die betroffenen Arbeitnehmer beschweren.

Sanktionen gemäß § 104 BetrVG

Der Betriebsrat hat, bevor er eine Maßnahme gemäß § 104 BetrVG vom Arbeitgeber verlangt, unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit einen entsprechenden Beschluss zu fassen, der begründet wird.

Es können gemäß Verhältnismäßigkeitsgrundsatz verlangt werden:

- Versetzung
- Fristgemäße Kündigung
- Fristlose Kündigung

Wenn der Arbeitgeber nicht dem Verlangen des Betriebsrates entspricht, kann der Betriebsrat das Arbeitsgericht anrufen.

d) Möglichkeiten des Betriebsrates bei der Einstellung und Versetzung

Gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung / Versetzung verweigern, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der in Aussicht genommene Bewerber oder der Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthalten Grundsätze stören werde. Dieser Zustimmungsverweigerungsgrund ist bzgl. der rechtlichen Voraussetzungen identisch mit denen des § 104 BetrVG. Bei einer objektiven Beurteilung der Person muss für die Zukunft die Besorgnis bestehen, dass der Bewerber oder der Arbeitnehmer den Betriebsfrieden stören wird.

Grundsätzlich reicht als Zustimmungsverweigerungsgrund die politische Betätigung in einer rechtsgerichteten Partei nicht aus.

e) Sonstige Möglichkeiten des Betriebsrates

- Durchführen von Bildungsmaßnahmen für ausländische Kollegen, um diese zu fördern (§§ 96 - 98 BetrVG)
- Durchführen von Bildungsmaßnahmen insbesondere mit Jugendlichen zur Thematik „Ausländerfeindlichkeit“

V. Möglichkeiten von Betroffenen

Beschwerde nach §§ 84, 85 BetrVG

Nach § 84 Abs. 1 BetrVG hat jeder Arbeitnehmer bei den zuständigen Stellen das Recht der Beschwerde, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebes benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt.

Daneben ist auch eine Beschwerde nach § 85 BetrVG an den Betriebsrat möglich.

Eine Beschwerde ist möglich, wenn sich der oder die Arbeitnehmer subjektiv benachteiligt fühlen. Die objektive Berechtigung der Beschwerde wird in den jeweiligen Verfahren geprüft.

Verfahren nach § 85 BetrVG

Die beim Betriebsrat erhobene Beschwerde ist wie folgt zu bearbeiten:

- Der Beschwerdeführer wird zunächst vom Betriebsrat angehört
- Der Betriebsrat fasst einen Beschluss über die Begründetheit der Beschwerde
- Der Betriebsrat fordert bei Begründetheit der Beschwerde den Arbeitgeber auf, auf Abhilfe hinzuwirken
- Der Arbeitgeber hat seinerseits die Berechtigung die Beschwerde zu prüfen

- Wenn der Arbeitgeber die Beschwerde für berechtigt hält, ist er verpflichtet, ihr abzuhelpfen, soweit dies im Rahmen seiner Einflussmöglichkeiten liegt
- Durch Anerkennung der Beschwerde durch den Arbeitgeber entsteht ein einklagbarer Rechtsanspruch auf Abhilfe
- Ist der Arbeitgeber im Gegensatz zum Betriebsrat der Auffassung, die Beschwerde sei nicht berechtigt, kann die Einigungsstelle an Stelle der Betriebsparteien eine verbindliche Entscheidung treffen

Die Einigungsstelle ist jedoch unzuständig, wenn Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist. Die Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten ist dem Arbeitsgericht überlassen.

Rechtsansprüche sind insbesondere:

- Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung
- Durchsetzung des Gleichbehandlungsanspruches

Verfahren nach § 84 BetrVG

Der Arbeitnehmer kann sich direkt beim Arbeitgeber beschweren. Ein Einigungsstellenverfahren ist in diesem Verfahren nicht vorgesehen. Lehnt der Arbeitgeber die Beschwerde ab, soll dies begründet werden.

Beschwerde nach § 13 AGG

Beschäftigte haben zusätzlich die Möglichkeit sich nach § 13 AGG bei der zuständigen Stelle des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten einer ausländerfeindlichen Betätigung ausgesetzt sehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Stelle zu benennen, die für die Annahme und Bearbeitung dieser Beschwerden zuständig ist. Es fällt ebenfalls in den Aufgabenbereich des Arbeitgebers, über die personelle Besetzung dieser

Stelle zu entscheiden. Die Beschwerde ist formlos, also auch mündlich und auch anonym möglich.

Die bei der zuständigen Stelle eingegangene Beschwerde muss von dieser Stelle geprüft werden. Ferner muss dem Betroffenen das Ergebnis mitgeteilt werden.

Der Anspruch des Betroffenen darauf, dass der Arbeitgeber bei einer Diskriminierung tätig wird und Maßnahmen gegen die Beschäftigten ergreift, die den Betroffenen durch ausländerfeindliche Betätigung diskriminieren, folgt, wie bereits am Anfang des Artikels dargestellt, aus § 12 Abs. 3 AGG. Hierfür ist erforderlich, dass der Betroffene durch ausländerfeindliche Tätigkeit diskriminiert wird. Die Entscheidung der zuständigen Stelle nach § 13 AGG ist für die Frage, ob eine solche Diskriminierung vorliegt, ein wichtiges Indiz. Der Arbeitgeber ist an die Entscheidung jedoch nicht gebunden.

Die Möglichkeit sich nach § 13 AGG bei einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zu beschweren, ist insbesondere dann von Interesse, wenn in einem Betrieb kein Betriebsrat besteht.