

Mustervorschlag des DGB-Bundesvorstandes für eine Betriebsvereinbarung gegen rechts.

Die (Konzern-)Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung wird zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung im (Name des Unternehmens) folgende (Unternehmens-) Betriebsvereinbarung geschlossen:

PRÄAMBEL

Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist gemeinsam mit der Einbeziehung aller Kompetenzen und Begabungen in das betriebliche Handeln eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Vor dem Hintergrund der Zunahme fremdenfeindlicher Gewalttaten wollen die Vertragsparteien einen Beitrag zum Abbau von Vorurteilen und Vorbehalten gegenüber ethnischen, nationalen oder religiösen Minderheiten und den daraus resultierenden Ungleichbehandlungen leisten. Sie wollen gleichzeitig die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung im Arbeitsleben unterstützen. Die Vertragsparteien betrachten diese Vereinbarung als einen wichtigen Bestandteil zur Umsetzung der auf Basis des Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages verabschiedeten EU-Richtlinien.

§ 1 Grundsätze

Die Unternehmensleitung und der Betriebsrat treten nachdrücklich für eine Förderung der Gleichbehandlung sowie für den Schutz vor unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung der Beschäftigten ein. Sie treten allen Formen des Rassismus, der Fremdenfeindlichkeit sowie antidemokratischen und nationalistischen Tendenzen entgegen. Sie setzen sich für ein belästigungsfreies Betriebsklima und ein kollegiales Miteinander ein. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit und die Würde jeder/-s Beschäftigten zu respektieren und zu achten. Diese Ziele gelten für die Beschäftigten, auch in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gegenüber Kunden/-innen des Unternehmens und für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber im Unternehmen beschäftigten Fremdfirmenangehörigen.

Die Grundsätze dieser Vereinbarung werden auch aufgenommen in die Ausschreibungs- und Vertragsbedingungen für Unternehmen, die für [Name des Unternehmens] Leistungen erbringen. Das Unternehmen verpflichtet sich, solche Subunternehmen von der Auftragsvergabe auszuschließen, die keine Gewähr für die Einhaltung der Grundsätze bieten.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, in ihren Beschlüssen, Vereinbarungen und Handlungen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung und den Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit zu berücksichtigen.

Entsprechend des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung sind alle unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, Abstammung, Religion, Nationalität oder der sexuellen Orientierung sowie Belästigungen, Mobbing und fremdenfeindliche Handlungen verboten. Dies gilt für das Verhalten von Beschäftigten untereinander, im Umgang mit den Kunden und im Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, unabhängig davon, ob ein

Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bewusst, gezielt oder fahrlässig begangen wurde.

Eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation schlechter als eine andere Person behandelt wird, worden ist oder würde.

Eine mittelbare Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, eine oder mehrere Personen in besonderer Weise benachteiligen.

Eine Belästigung gilt als unmittelbare Diskriminierung, wenn Verhaltensweisen, wie Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen die Verletzung der Würde der betreffenden Person bezwecken oder bewirken. Ebenfalls als Diskriminierung gelten fremdenfeindliche und rechtsextreme und antisemitische Äußerungen und Verhaltensweisen sowie Mobbing.

Auch die Aufforderung oder die Anweisung zur Ungleichbehandlung oder Belästigung stellt eine Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung dar.

Der Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit gebietet Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung der Beschäftigten und berücksichtigt die besonderen Umstände (spezifische Kompetenzen und Defizite) in angemessener Weise.

Alle Beschäftigten des [Name des Werks, der Dienststelle oder des Konzerns] sind aufgefordert und verpflichtet, für die Einhaltung der Gleichbehandlungsgrundsätze einzutreten.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des [Name des Werks, der Dienststelle oder des Konzerns], einschließlich der im Rahmen einer Ausbildung tätigen Person, in Bezug auf:

- a) personelle Maßnahmen wie Einstellungen und Auswahlkriterien, Versetzungen und Umgruppierungen, Leistungsbeurteilungen und Beförderungen, Kündigungen
- b) Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlohnung, Entlohnungsgrundsätze, Sonderzahlungen und den sonstigen Arbeitsbedingungen
- c) soziale Maßnahmen, insbesondere alle betrieblichen Sozialleistungen sowie Leistungen und Angebote betrieblicher Sozialeinrichtungen
- d) den Zugang zu und die Bedingungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- e) den Zugang zu betrieblichen Informationen
- f) sonstige Vergünstigungen, die den Beschäftigten gewährt werden
- g) im Hinblick auf die Schaffung eines belästigungsfreien Arbeitsumfeldes.

§ 3 Verstöße gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze

a) *Beschwerderecht*

Personen, die sich durch Missachtung der unter § 1 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, haben das Recht, sich an nachfolgende verantwortliche Stellen zu wenden. Verantwortliche Stellen können sein: der/die betriebliche/-n Vorgesetzte/-n, der/die Gleichstellungsbeauftragte/-n bzw. die paritätische Kommission, der Betriebsrat oder von ihm Beauftragte, die Personalabteilung, das Management. Die von Diskriminierung betroffene Person hat auch die Möglichkeit, sich an eine andere Vertrauensperson ihrer Wahl zu wenden. Auch Beschäftigte, die nicht selbst von Diskriminierung betroffen sind, aber Zeugen eines Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze geworden sind, können sich mit einer Beschwerde an die verantwortlichen Stellen wenden. Eine Beschwerde darf nicht zu einer Benachteiligung führen.

Das allgemeine Beschwerderecht entsprechend §§ 84 und 85 BetrVG bleibt unberührt. Unabhängig von betrieblichen Ordnungsmaßnahmen haben diskriminierte Beschäftigte die Möglichkeit, zivil- und/oder strafrechtliche Schritte zu ergreifen, ohne dass ihnen im Unternehmen dadurch Nachteile entstehen.

b) Vertraulichkeit

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber am Verfahren nichtbeteiligten Dritten zu bewahren. Gleiches gilt gegenüber dem Beschwerdegegner, solange eine Beschwerde nicht geprüft wurde.

c) Aufgaben der verantwortlichen Stellen

Die Maßnahmen haben das Ziel, diskriminierende Verhaltensweisen und Verfahren sowie die daraus entstehende Schädigung für das Betriebsklima nachhaltig abzustellen. Daher stehen Maßnahmen zum Ausgleich und zur nachhaltigen Beilegung von Konflikten gegenüber einem arbeitsrechtlichen Verfahren im Vordergrund.

Die verantwortlichen Stellen haben die Verpflichtung, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls, mit dem/-r Betroffenen den Sachverhalt zu beraten und festzustellen, ob Tatsachen vorliegen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Die Feststellung ist gemeinsam mit der Schilderung des Sachverhalts für das weitere Verfahren zu dokumentieren. Mit der von Diskriminierung betroffenen Person ist das weitere Vorgehen abzustimmen. Nach der Feststellung einer Diskriminierung hat die diskriminierende Person oder Stelle zu beweisen, dass kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegt. Die verantwortlichen Stellen haben insbesondere folgende Aufgaben:

§ 4 Förderung der Chancengleichheit

Zur Schaffung einer tatsächlichen Chancengleichheit vereinbaren Unternehmensleitung und Betriebsrat besondere Maßnahmen zur Förderung benachteiligter Beschäftigter und Beschäftigungsgruppen und Eingliederung im Betrieb. Hierzu werden, entsprechend der Zusammensetzung, der vorhandenen Kompetenzen und der für das Unternehmen wichtigen Ziele folgende Fördermaßnahmen vereinbart: (Folgende Inhalte sind als Bausteine zu verstehen)

Baustein 1

Bei allen personellen Maßnahmen, für die bestimmte Qualifikationen erfüllt sein

müssen, sind die nicht in Deutschland erworbenen vergleichbaren Qualifikationen sowie Berufserfahrungen zu berücksichtigen.

Baustein 2

Von besonderer Bedeutung für einen reibungslosen Produktionsablauf sind ausreichende sprachliche Kompetenzen, einschließlich der Ausdrücke der Fachsprache. Daher bietet der Betrieb, entsprechend der vorhandenen spezifischen Kenntnisse kostenlose innerbetriebliche Sprachkurse, für die die Beschäftigten freizustellen sind, an.

Baustein 3

Im kundennahen Bereich werden mehrsprachig zusammengesetzte Arbeitsgruppen gebildet, um den Service zu verbessern. Insgesamt wird den Beschäftigten die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung eingeräumt. Die entsprechenden Maßnahmen sollen mithilfe von individuellen Förderplänen umgesetzt werden.

§ 5 Maßnahmen zur Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der beruflichen Ausbildung

Die Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der Abbau fremdenfeindlicher und rechtsextremer Einstellungen sowie die Förderung der Chancengleichheit sind für die berufliche Ausbildung von besonderer Bedeutung. Die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die Einstellung in ein Ausbildungsverhältnis erfolgt nach einheitlichen Kriterien.

Der Ausschluss oder die Benachteiligung bestimmter Gruppen bei der Einstellung für bestimmte Ausbildungsberufe ist untersagt. Für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber ist das Gesamtbild aus Testergebnis, dem persönlichen Eindruck im Vorstellungsgespräch und die gesundheitliche Eignung entscheidend.

Die vorhandenen Qualifikationen sind unabhängig, ob sie in Deutschland oder in einem anderen Land erworben wurden, zu berücksichtigen. Bei den Einstellungstests und im persönlichen Vorstellungsgespräch sind nur solche Fragen für die Bewertung ausschlaggebend, die sich auf beruflichen Anforderungen beziehen.

Fragestellungen, deren Beantwortung eine spezifische kulturelle, religiöse, weltanschauliche oder nationale Herkunft erforderlich machen, werden nicht gestellt und ggf. nicht berücksichtigt.

Die Verantwortlichen in der Berufsausbildung wirken auf eine angemessene Wertorientierung der Auszubildenden in der Gesellschaft, deren verantwortungsvolle Mitgestaltung und auf einen toleranten und gewaltfreien Umgang hin. Unter Berücksichtigung der in den Ausbildungsordnungen enthaltenen Anforderungen zur Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten werden soziale und interkulturelle Kompetenzen vermittelt.

Das Unternehmen strebt an, die Mobilität der Auszubildenden – sofern Voraussetzungen vorliegen – zu fördern. Dazu sollen Ausbildungsaufenthalte in Töchterunternehmen angeboten werden bzw. die Möglichkeiten einer EU-geförderten und binationalen Ausbildung genutzt werden.

Zur Förderung der Chancengleichheit werden vom Unternehmen für alle Auszubildenden unabhängig der Herkunft, bei denen ein erfolgreicher Abschluss der Ausbildung nicht gewährleistet ist, spezifische, dem Ausbildungsstand angemessene Unterstützungsangebote gemacht. Diese werden in individuellen Förderplänen

beschrieben. Es können auch außerbetriebliche Angebote als Bestandteil der Ausbildung mit einbezogen werden.

§ 6 Maßnahmen zur Einführung und Umsetzung der Vereinbarung

Die Unternehmensleitung und der Betriebsrat verfolgen mit den Maßnahmen zur Einführung und Umsetzung der Vereinbarung das Ziel, die betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsätze nachhaltig zu verankern. Dabei sollen potenzielle Konflikte und Diskriminierungen nicht verschwiegen, sondern aufgearbeitet werden. Dazu werden folgende Maßnahmen vereinbart:

1. Information und Unterrichtung

Das Unternehmen stellt sicher, dass alle Beschäftigten über die Inhalte der Vereinbarung informiert werden. Dazu werden die Gleichbehandlungsgrundsätze in einer Broschüre der Belegschaft zugänglich gemacht. Diese Broschüre wird in die wichtigsten Herkunftssprachen der Beschäftigten übersetzt. (Alternativ kann auch, falls vorhanden, eine Betriebszeitung für die Veröffentlichung genutzt werden.) Außerdem werden die Beschäftigten in den Betriebsversammlungen über die Inhalte und Umsetzung informiert. Im Übrigen sind die Abteilungen verpflichtet, im Rahmen von Abteilungsversammlungen über die Vereinbarung zu informieren.

2. Fortbildungsmaßnahmen

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung für Beschäftigte wird die Vermittlung der Inhalte der Vereinbarung aufgenommen. Gleiches gilt insbesondere für Fortbildungsseminare für Vorgesetzte, Ausbilder/-innen und Beschäftigte der Personalabteilung, da sie als Führungspersonen eine besondere Verantwortung für die Umsetzung haben. Für Beschäftigte mit Einstellungs- und Leistungsbeurteilungskompetenzen werden gesonderte Fortbildungsbausteine entwickelt und eingeführt. Ziel ist, die Fähigkeit zur Beurteilung interkultureller Kompetenzen zu erweitern. Im Übrigen sind auch Qualifizierungsmaßnahmen für Betriebsräte, Vertrauensleute und für vom Betriebsrat beauftragte Personen durchzuführen.

3. Betriebliches Berichtswesen

Im Rahmen des betrieblichen Berichtswesens wird regelmäßig der Betriebsrat und die Beschäftigten über die Umsetzung der Vereinbarung informiert. Dabei werden neben den Sozialdaten und ihrer Veränderung durch die Fördermaßnahmen statistische Daten über Diskriminierungsfälle und ihre Erledigung ermittelt.

4. Paritätische Kommission

Spätestens einen Monat nach Abschluss dieser BV wird eine paritätisch besetzte Kommission gebildet. Sie hat die Aufgabe, Vorschläge zur Beseitigung von Benachteiligungen zu entwickeln und die Umsetzung der Betriebsvereinbarung zu unterstützen. Im Übrigen werden die Unternehmensleitung und der Betriebsrat alle Verfahren und Vereinbarungen im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes überprüfen und ggf. verändern.

§ 7 Schlussbestimmungen

Die (Konzern-)Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Nach Ablauf von (einem) zwei Jahren wird ein Erfahrungsbericht erstellt, mit dem die Wirkung der Vereinbarung überprüft wird. Auf Basis des Erfahrungsberichtes werden weitere Maßnahmen zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Grundsatzes auf Chancengleichheit vereinbart.

Die Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens zum ... (Frist für den Erfahrungsbericht berücksichtigen) gekündigt werden. Die betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsätze wirken wegen der Geltung der EU-Richtlinien nach.

