



Betriebsvereinbarungen Gegen Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz



Wichtige Inhalte

Präambel

- Die Situation in Betrieb und Gesellschaft wird kurz beschrieben.
- Welcher Beitrag kann und will der Betrieb oder das Unternehmen gegen Hass, Gewalt und Diskriminierung leisten.
- Partnerschaftliches Verhalten wird als Verpflichtung nach bestimmten Prinzipien und Grundsätzen umgesetzt.



Zweck und Status

Wozu und Wert der Betriebsvereinbarungen

- Praktische Leitlinien sollen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat vereinbart werden.
- Rechtsverbindlicher Charakter betonen.

Geltungsbereich



Die Vereinbarung kann gelten für:

- einen Betrieb
- mehrere Betriebe
- ein Unternehmen
- einen Konzern
- Auftreten und Verhalten von Beschäftigten gegenüber Fremdfirmenangestellten und Kunden
- alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Durchführung der Chancengleichheit



- **Unterrichtung** der Beschäftigten
- **Maßnahmen** für Bereiche wie:
Einstellung, Behandlung am Arbeitsplatz, Aus-
Weiter- und Fortbildung, berufliche Beförderung,
Vergabe von Werkswohnungen, Kontrolle der
Umsetzung
- **Verantwortungsebenen** für die Durchführung:
Unternehmensleitung, Betriebsrat, Kommission,
Vertretungen

Verbindlichkeit der Wirksamkeit



Vorschläge zur verbindlichen Erledigung

- Nach den gewonnenen Erkenntnissen werden notwendige Maßnahmen vorgeschlagen.
- Die Erledigung muss verbindlich sein
- Die Ergebnisse müssen bekannt gemacht werden
(z. B. in Betriebsversammlungen/Zeitung)

Einstellung von Personal



Regeln für die Gleichbehandlung bei Einstellungen

- Ausschreibungen in den Hauptsprachen, die im Betrieb vertreten sind
- Keine Unterschiede in der Behandlung wegen Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Identität.
- Berücksichtigung von im Ausland erworbenen vergleichbaren Qualifikationen und Berufserfahrung
- Paritätische Kommission bei Einstellungsgesprächen heranziehen

Gleichbehandlung bei Personalfragen



- Bei Entscheidungen haben Personal- und Führungskräfte die Kriterien der B-Vereinbarung zu respektieren.
- Bestimmte Tätigkeiten nicht für Angehörige bestimmter Gruppen vorbehalten.
- Bei Versetzung und höherer Vergütung Minderheitengruppen nicht ausschließen.
- Leistungsbeurteilung und berufliche Förderung erfolgen nach einheitlichen Kriterien.
- Arbeitsorganisation und -gestaltung dürfen nicht zum Abbau der Beschäftigung von bestimmten Minderheiten führen.

Aus-, Weiter- und Fortbildung



Fördermaßnahmen

- Keine Diskriminierung bei der Bewerbung.
- Informationen in Muttersprache anbieten.
- Plätze für Betriebspraktika zur Verfügung stellen.
- Ausbildungsförderung durch Berufsberatung verbessern.
- Alle Angebote der Firma für alle Beschäftigten.
- Info-Kampagnen und Angebote für Sprachbildung und berufliche Qualifizierung seitens der Unternehmen für **Minderheitengruppe**



Vergabe von Werksmietwohnungen

-Wo es der Fall ist-

- Verpflichtung zur Gleichbehandlung bei der Vergabe, keine Diskriminierung
- Wenn nötig, Regelung durch eine gesonderte Betriebsvereinbarung

Beschwerdeverfahren und Maßnahmen



Direktes Handeln nach Beschwerden

- Jede/Jeder hat das Recht zur Beschwerde
- Daraus darf kein Nachteil entstehen
- Sofortiges Handeln ist verpflichtend
- Gespräche zwischen Konfliktgegnern ermöglichen
- Ausgebildete Moderatoren für Gespräche anbieten
- Teilnahme des Betriebsrates ermöglichen
- Eventuelle Vermittlungsgespräche anbieten
- Entscheidung der Paritätischen Kommission



Definition der Diskriminierung

Die Betriebsvereinbarung soll Inhalte definieren

- Was ist ethnische Diskriminierung - Beispiele
- Was ist sexuelle Diskriminierung – Beispiele
- Was ist Mobbing – Beispiele

Diskriminierung selbst definieren zum Beispiel:



- Verleumden von Betriebsangehörigen oder deren Familien.
- Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Desinformationen.
- Drohungen und Erniedrigungen.
- Unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte (z. B. Zuteilung sinnloser, unlösbarer oder keiner Aufgaben)
- Unerwünschter Körperkontakt
- Anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person oder Minderheitengruppen
- Äußerungen in mündlicher oder schriftlicher Form, die sexistische, pornografische, religiöse und rassistische Beleidigungen darstellen (z.B. Fotos, Bilder, Cartoons).
- Aufforderung zu sexuellen und diskriminierenden Handlungen
- Andeutung/Aufforderung zu diskriminierenden Verhaltensweisen

Maßnahmen bei Verstößen



Welche Maßnahme sollen angewandt werden?

- **Betriebliche Maßnahmen**
 - Belehrung** (ausführliche Information)
 - Verweis** (schriftliche Aufforderung)
- **Arbeitsrechtliche Maßnahmen**
 - Versetzung** (Zuweisung in einen anderen Arbeitsbereich)
 - Abmahnung** (Vorstufe einer verhaltensbedingten Kündigung)
 - Kündigung** (ordentliche oder außerordentliche Kündigung)
- **Abstimmung mit dem Betriebsrat**
- **Abhilfe: Beratung, Schulung, andere Angebote**

Kontinuierliche Maßnahmen



Zur Verbesserung des Betriebsklimas

- Jährliche Schulungen für Vorgesetzte
- Jede/r ist verpflichtet die Schulungen zu besuchen
- Betriebsrat bestimmt die Konzeption der Schulung mit
- Betriebsrat bestimmt die Auswahl der TrainerInnen mit
- Betriebsrat hat das Recht an den Schulungen teilzunehmen
- Angebote/Training für Konfliktlösungen an alle Menschen
- Vertrauensleute in die gesamte Arbeit mit einbeziehen



Inkrafttretung und Kündigung

Datum und Frist

- Datum/Inkrafttreten
- Jährliche Kündigungsfrist



Die guten Erfolge ermuntern uns weiterzumachen.

Abgeschlossene Betriebsvereinbarungen aus dem Bereich der IG BCE

- RAG
- Aventis Pharma GmbH
- Infracor Degussa Marl

Evaluierung



Im Sinne der gemeinsamen Erklärung von Florenz, 1995

- Die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung und die Veränderungen im Betrieb sollen evaluiert werden.
- Die „**Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz**“, verabschiedet vom Gipfel des Sozialen Dialogs am 21. Oktober 1995 in Florenz, wird dadurch umgesetzt.
- Somit wird auch ein positiver Beitrag zur Umsetzung des **Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages** geleistet.