



4. Schritte zur Gleichstellungspolitik



Einführung und Erläuterung

Musterbetriebsvereinbarung
von Klaus Lörcher,
ver.di Bundesvorstand



Klaus Lörcher

Eine Muster-Betriebsvereinbarung

Für Gleichbehandlung und Partnerschaft

Gegen Diskriminierung
von Migrantinnen und Migranten

(Stand 07.09.2003)



- Übersicht
- Einführung
- Eine Muster-Betriebsvereinbarung?
- Der Zusammenhang
- Allgemeiner Rahmen
- Die Rechtsgrundlage für eine Betriebsvereinbarung
- Die Gliederung der Betriebsvereinbarung
- Erläuterungen zu den einzelnen Vorschriften
- Präambel
- Zu § 1 (Ziele)
- Zu § 2 (Geltungsbereich)
- Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)
- Zu § 4 (Grundsätze der Gleichbehandlung und Partnerschaft)
- Zu § 5 (Allgemeine Pflichten)
- Zu § 6 (Personelle Maßnahmen)
- Zu § 7 (Bildungsmaßnahmen)
- Zu § 8 (Soziale Maßnahmen)
- Zu § 9 (Organisatorische Maßnahmen)
- Zu § 10 (Beschwerderecht)
- Zu § 11 (Verantwortung)
- Zu § 12 (Paritätische Kommission)
- Zu § 13 (Schlussbestimmungen)
- Text der Musterbetriebsvereinbarung
- Für Gleichbehandlung und Partnerschaft – Gegen Diskriminierung
- I. Allgemeine Bestimmungen
- § 1 Ziele
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- II. Grundsätze der Gleichbehandlung und Partnerschaft
und ihre Umsetzung
- § 4 Grundsätze der Gleichbehandlung und Partnerschaft
- § 5 Allgemeine Pflichten
- § 6 Personelle Maßnahmen
- § 7 Bildungsmaßnahmen
- § 8 Soziale Maßnahmen
- § 9 Organisatorische Maßnahmen
- III. Durchführung
- § 10 Beschwerderecht
- § 11 Verantwortung
- § 12 Paritätische Kommission
- IV. Schlussbestimmungen
- § 13 Schlussbestimmungen



Einführung

Eine Muster-Betriebsvereinbarung?

Der Zusammenhang

Die Gleichbehandlung von Migrantinnen und Migranten im Betrieb ist schon seit der Anwerbungsphase in den 50er-Jahren ein Anliegen und eine gewerkschaftliche Herausforderung zugleich.

Insbesondere im Zusammenhang mit dem Europäischen Jahr gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Jahr 1997 wurden entsprechende Aktivitäten auf betrieblicher Ebene entwickelt¹. Auf der Ebene der EG sind auch weiterhin wichtige Maßnahmen in Angriff genommen worden. Besonders wichtig ist die Verabschiedung der Richtlinie 2000/43/EG². Ergänzt wird diese Rechtssetzung durch das Aktionsprogramm der Kommission.

Die Richtlinie hätte bis zum 19.07.2003 in das deutsche Recht umgesetzt werden müssen³. Bisher ist jedoch noch keine Gesetzgebungsinitiative erfolgt. Nur im Rahmen der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sind verschiedene – wenn auch insgesamt nicht sehr weit gehende – Verbesserungen aufgenommen worden.

Sie betreffen insbesondere:

- die Themen auf Betriebsversammlungen (§ 45 BetrVG),
- die Erweiterung der allgemeinen Aufgaben, (§ 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG),
- die ausdrückliche Regelung als freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 88 Nr. 4).

Es ist jetzt an der Zeit, auf betrieblicher Ebene die entsprechenden konkreten Schritte zur Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten zu unternehmen. Dazu ist sicher ein gemeinsames Handeln von Arbeitgeber und Betriebsrat erforderlich.



Allgemeiner Rahmen

Die Entwicklung einer Musterbetriebsvereinbarung setzt sich immer der Gefahr aus, (zu) viel und (zu) genau regeln zu wollen sowie ggf. von einem (zu) hohen Schutzstandard ausgehen zu wollen. Andererseits ist es gerade ihre Aufgabe, eine inhaltliche Leitlinie für Forderungen bzw. Verhandlungen auf betrieblicher Ebene bieten zu können.

Wenn auch der Rahmen bzw. die grundsätzlichen Bestimmungen in der Muster-Betriebsvereinbarung im Prinzip durchaus leichter anwendbar sein sollten, so ist es bei den konkreten Inhalten sicher schwieriger. Es hängt von vielen Faktoren ab, welche Regelungen konkret gefordert werden sollen und erst recht welche durchgesetzt werden können. Besonders wichtig sind die konkreten betrieblichen Verhältnisse (z.B. die Anzahl bzw. der Anteil der Migrantinnen und Migranten an der Gesamtbeschäftigtenzahl).

Konkret sollte also bei jeder Bestimmung überlegt werden, wie sie aus betrieblicher Sicht zusätzlich bzw. näher begründet werden kann.

Nicht eingegangen wird auf den öffentlichen Dienst (Personalvertretungsrecht). Auch wenn die Grundsätze und die meisten einzelnen Regelungen durchaus anwendbar sind, so sind dabei jedoch noch bestimmte spezifische Probleme zu berücksichtigen.

Die Rechtsgrundlage für eine Betriebsvereinbarung

Es scheint zunächst nahe zu liegen, dass es sich hier um eine freiwillige Betriebsvereinbarung im Sinne von § 88 Nr. 4 BetrVG handelt. Dort wird von „Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb“ gesprochen.

Dies wäre jedoch eine verkürzte Betrachtungsweise. Zumindest wichtige Elemente dieser (Muster-)Betriebsvereinbarung unterliegen den erzwingbaren Mitbestimmungstatbeständen, insbesondere:

- § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
- § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG: Sozialeinrichtungen



– § 98 BetrVG: Durchführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen.*

Die Gliederung der Betriebsvereinbarung

Während die Präambel sowie die Teile I (Allgemeine Bestimmungen) und IV (Schlussbestimmungen) aus sich heraus erklärbar sind, sind die beiden anderen Teile für den eigentlichen Inhalt zentral. Teil II beinhaltet die eigentlichen Grundsätze und vor allem ihre Konkretisierung und Umsetzung im Betrieb. Die Durchführung in Teil III bezieht sich dann auf die organisatorische Seite.

Erläuterungen zu den einzelnen Vorschriften

Präambel

Der Zweck der Präambel besteht darin, sowohl das Grundanliegen selbst als auch den rechtlichen Rahmen⁴ deutlich zu machen.

Zu § 1 (Ziele)

Die Ziele sollten einerseits möglichst kurz, andererseits möglichst umfassend festgelegt werden. Als Anhaltspunkt kann einerseits die Zielbestimmung in Art. 1 der Antirassismus-Richtlinie⁵, zum anderen die Beschreibung der allgemeinen Aufgabe in § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG⁶ dienen. Sie enthalten jedoch zu wenig den Gedanken einer gleichberechtigten Partnerschaft („gleiche Augenhöhe“), der für das Zusammenwirken auf betrieblicher Ebene von grundsätzlicher Bedeutung ist.

Zu § 2 (Geltungsbereich)

Der Geltungsbereich ist hier (räumlich) auf den Betrieb beschränkt. Selbstverständlich lassen sich hier weitere Dimensionen vereinbaren. Das gilt sowohl für das Unternehmen als auch den Konzern. So gibt es durchaus auch Konzernbetriebsvereinbarungen zu diesem Thema.

Dass letztlich ein möglichst umfassender Ansatz gewählt werden kann und auch sollte, kann an den Europäischen Betriebsräten deutlich gemacht werden. Für sie stellt es sich als besonders wichtig dar,



für die Integration und Respekt der Beschäftigten mit verschiedener Nationalität, Kultur und Herkunft zu sorgen. Es gehört zwar nicht zu den Mindestanforderungen⁷, ist aber (unternehmens-)politisch so wichtig, dass durchaus auch ein Interesse der zentralen Leitung bestehen kann, auf die Forderung nach derartigen Vereinbarungen einzugehen.

Aus Gründen der Praxisnähe wird deshalb hier vom (einzelnen) Betrieb ausgegangen.

Beim personellen Geltungsbereich wird der Begriff ‚Beschäftigte‘ gewählt, um nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (siehe § 5 BetrVG), sondern auch ggf. weitere Beschäftigtengruppen (wie arbeitnehmerähnliche Personen oder LeiharbeiterInnen*) einbeziehen zu können.

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)

Bei den Begriffsbestimmungen besteht die Schwierigkeit darin, die verschiedenen – noch nicht miteinander verbundenen – Bereiche des EG-Rechts und des innerstaatlichen (insbesondere Betriebsverfassungs-)Rechts so zu verzahnen, dass es bei der anstehenden Umsetzung der Antirassismus-Richtlinie möglichst wenig Anpassungsbedarf gibt. Allerdings ist auch zu berücksichtigen, dass über die rein rechtliche Sicht hinaus, dem Grundanliegen eine möglichst praktikable Kontur gegeben werden sollte.

„Migrantinnen und Migranten“ (Buchst.a)

Als Erstes muss sicher geklärt werden, wie die betroffenen Personen näher beschrieben werden. Von der Terminologie bieten sich verschiedene Begriffe an:

- Beschäftigte ausländischer Herkunft,
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund,
- Wanderarbeitnehmerinnen und Wanderarbeitnehmer,
- Migrantinnen und Migranten.

Begrifflich am weitesten scheint die Bezeichnung ‚Beschäftigte mit Migrationshintergrund‘ zu gehen. Diese hat aber gleichzeitig den Nachteil, nicht sehr klar abgrenzbar zu sein. Die gewählte Bezeich-



nung ‚Migrantinnen und Migranten‘ ist zwar im betrieblichen Alltag nicht gebräuchlich. Sie hat jedoch den Vorteil, den – weit reichenden – Migrationsgedanken aufzugreifen und gleichzeitig auch auf die (in verschiedener Hinsicht bestehende) unterschiedliche Betroffenheit von Männern und Frauen hinzuweisen.

Auf jeden Fall sollte mit der Begriffsbestimmung erreicht werden, dass innerhalb aller Beschäftigten im Betrieb die Gruppe der Migrantinnen und Migranten abgrenzbar ist, denn diese Beschäftigten sollen aufgrund der Betriebsvereinbarung konkrete Ansatzpunkte haben, wie sie – unter den derzeitigen ungleichen Bedingungen – ihre Stellung im Betrieb verbessern können.

„Diskriminierung“ (Buchst. b)

Dieser Begriff ist bisher im deutschen Recht nicht sehr gebräuchlich. Er kommt aus dem internationalen⁸ und europäischen⁹ (Arbeits-) Recht. Dadurch dass er in den drei neuen Gleichbehandlungsrichtlinien 2003/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG (als Änderungsrichtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen 76/207/EWG) als der zentrale Begriff festgelegt und ausführlich definiert wurde, ist es sinnvoll, auch für die deutsche Rechtspraxis davon auszugehen.

Alle drei wesentlichen Elemente¹⁰

- unmittelbare Diskriminierung
- mittelbare Diskriminierung und
- Belästigung als Diskriminierung

sind in der Antirassismus-Richtlinie (Artikel 2 Buchst. a – c) näher definiert und können deshalb bei Bedarf durchaus direkt in die Betriebsvereinbarung mit aufgenommen werden.

„Personelle Maßnahmen“, „Bildungsmaßnahmen“, „soziale Maßnahmen“, „organisatorische Maßnahmen“ (Buchst. c – f).

Zwar lehnen sich diese Begriffe grundsätzlich an die Struktur der Beteiligungstatbestände des BetrVG an. Sie sind jedoch damit nicht deckungsgleich, sondern werden hier eher in einem weiten Sinn definiert, um dem Ziel der Betriebsvereinbarung besser gerecht zu werden.



So beziehen sich also z.B. die personellen Maßnahmen nicht nur auf die in §§ 99 - 102 BetrVG genannten Einzelmaßnahmen; sie beziehen noch weitere ein. Auch die allgemeinen personellen Angelegenheiten der §§ 92 – 95 BetrVG sollen damit gemeint sein.

Auch der hier zugrundegelegte Begriff der ‚Bildungsmaßnahmen‘ geht über die in § 98 BetrVG genannte ‚Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen‘ hinaus.

Der Begriff ‚soziale Maßnahmen‘ umfasst nicht nur die ‚sozialen Angelegenheiten‘ in § 87 Abs. 1 BetrVG, sondern z.B. über die betrieblichen Sozialeinrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) hinaus auch die betrieblichen Sozialleistungen und -angebote.

Am wenigsten ist bei den ‚organisatorischen Maßnahmen‘ unmittelbar an das BetrVG angeknüpft. Er soll zunächst die Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung im Sinn der §§ 90, 91 BetrVG umfassen, ist jedoch auch im Sinn der Betriebsänderungen (§ 111 BetrVG) zu verstehen.

Zu § 4 (Grundsätze der Gleichbehandlung und Partnerschaft)

Mit diesem Paar soll über den ‚normalen‘ Gleichbehandlungsgrundsatz der besondere Charakter dieser Betriebsvereinbarung in Richtung auf ein partnerschaftliches Verhalten aller Beschäftigtengruppen untereinander und vor allem im Hinblick auf die Migrantinnen und Migranten zusammengefasst werden. Dieses Paar wird in Absatz 1 in drei Elemente aufgeschlüsselt, die dann in den folgenden Absätzen 2 – 4 (weiter) konkretisiert werden.

Der Grundsatz der Nicht-Diskriminierung (Absatz 2)

Dieser ‚klassisch‘ zu nennende Grundsatz bezieht sich zunächst einmal auf die Begriffsbestimmung zur ‚Diskriminierung‘¹¹. Sein wesentliches Ziel ist es, die besonders wichtigen Diskriminierungstatbestände für Migrantinnen und Migranten konkret zu benennen. Dass dies keinen ausschließlichen Charakter hat, wird durch die Bezugnahme auf Art. 3 Abs. 3 GG und § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG weiter genannten Tatbestände¹² unterstrichen. Darüber hinaus macht § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG deutlich, dass diese Aufzählung keinen abschließenden Charakter hat.



Hier handelt es sich also um den Kern der Regelungen in der Betriebsvereinbarung.

Der Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit (Absatz 3)

Im Gegensatz zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung geht es hier um ‚positive Maßnahmen‘, also um ‚positive Diskriminierung‘¹³, um das Ziel einer Gleichbehandlung (und Partnerschaft) auch tatsächlich herstellen zu können.

Ausgangspunkt dabei ist zunächst, dass die besonderen Anforderungen und Belastungen von Migrantinnen und Migranten analysiert und dann berücksichtigt werden. Darauf aufbauend sind dann positive Maßnahmen zu ergreifen, die die Chancengleichheit erhöhen.

Eine denkbare Maßnahme wäre z.B., dass sich die Betriebsparteien darauf verständigen, dass der Anteil der Migrantinnen und Migranten an der Gesamtbeschäftigtenzahl durch personelle Maßnahmen nicht abgebaut werden soll.

Das Auftreten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (Absatz 4)

Dieses Element der Zivilcourage ist bisher eher selten zu finden. Die Probleme sind jedoch durchaus vorhanden¹⁴. Durch die Einfügung des Elements der ‚Belästigung‘ in den Begriff der Diskriminierung¹⁵ wird jedoch die rechtliche Bedeutung zunehmen.

Hier ist aber grundsätzlich nicht nur der rein innerbetriebliche Bereich angesprochen. Es geht durchaus auch um Waren und Dienstleistungen, die der jeweilige Betrieb bzw. das Unternehmen anbietet. Die bekannten Beispiele sind die Zustellung von (Postwurf-)Sendungen oder die Ausstrahlung von (Fernseh-)Sendungen mit fremdenfeindlichem und rassistischem Inhalt. Bei entsprechenden Dienstleistungen des Unternehmens wäre also durchaus anzustreben, auch zu diesem Punkt Regelungen in die Betriebsvereinbarung aufzunehmen.



Zu § 5 (Allgemeine Pflichten)

Mit dieser Vorschrift beginnen die – konkretisierenden – Regelungen zur Umsetzung der Grundsätze. Es werden die vier Ebenen für betriebliche Maßnahmen genannt, auf denen sich die beiden genannten Grundsätze konkret auswirken sollen.

In den nachfolgenden Bestimmungen werden dann – bezogen auf die genannten Ebenen – verschiedene Punkte besonders hervorgehoben werden, die in der betrieblichen Praxis von Bedeutung sind. Sie sind deshalb nur als beispielhaft anzusehen und wären jeweils – nach den betrieblichen Gegebenheiten – entsprechend zu ergänzen.

Zu § 6 (Personelle Maßnahmen)

Beispielhaft werden aus dem umfassenden Bereich der personellen Maßnahmen (siehe oben zu § 5 und zu § 2¹⁶) drei sensible Bereiche herausgegriffen; sie finden sich auch teilweise in der von den Europäischen Arbeitgeberverbänden UNICE und CEEP sowie dem Europäischen Gewerkschaftsbund EGB 1995 verabschiedeten ‚Gemeinsame(n) Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz‘ (‚Florenzer Erklärung‘) wieder:

- Die Berücksichtigung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kenntnissen (Absatz 1) stellt immer wieder eine ernste Barriere für den Zugang zur Beschäftigung, vor allem aber auch für den Aufstieg und die entsprechende Vergütung dar. Das EG-Recht bietet hier zwar Staatsangehörigen aus den Mitgliedstaaten einen weit gehenden Schutz¹⁷. Gerade für Drittstaatsangehörige ist deshalb eine konkrete (betriebliche) Regelung wichtig.
- Auswahltests (Absatz 2) können immer wieder ein – nicht arbeitsplatzbezogenes – Zugangshindernis darstellen. Hier ist deshalb eine konkrete Regelung erforderlich.
- Schließlich sind auch die Leistungsbeurteilungen (Absatz 3) ein besonders wichtiges Element, über das der innerbetriebliche Aufstieg gesteuert wird.



Zu § 7 (Bildungsmaßnahmen)

Die Bildungsmaßnahmen werden aus den personellen Maßnahmen wegen ihrer besonderen Bedeutung herausgenommen und in einer eigenen Vorschrift behandelt. Neben der normalen Arbeit sind alle Bildungsmaßnahmen hervorragend geeignet, einen realen Beitrag zur Umsetzung der Grundsätze der Gleichbehandlung und Partnerschaft zu leisten.

Zunächst sollte auf jugendliche Migrantinnen und Migranten (Absatz 1), die im Regelfall noch in erhöhtem Maß Bildungsmaßnahmen durchlaufen, ein besonderes Augenmerk gelegt werden. Neben der genannten Ausbildungsförderung wäre auch daran zu denken,

- in Abschlussklassen der Schulen geeignete Informationen speziell für diese Personengruppe anzubieten,
- Plätze für Betriebspraktika vorzusehen.

Ein wichtiges Anliegen besteht darin, (allen) Migrantinnen und Migranten Angebote zum Sprachunterricht und zur Weiterbildung zu machen (Absatz 2), um so die entscheidende Grundlage für innerbetrieblichen beruflichen Aufstieg zu schaffen. Dies wird sich jedoch nur dann einstellen, wenn gleichzeitig eine Abstimmung mit der Personalplanung allgemein und der beruflichen Entwicklungsplanung der einzelnen Personen im Besonderen erfolgt.

Schließlich ist die Nicht-Diskriminierung, die Förderung der Chancengleichheit sowie das Auftreten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit eine Angelegenheit, die auch alle anderen Beschäftigten betrifft (Absatz 3). Darauf sollte bei (der Entwicklung und Durchführung von) betrieblichen Bildungsmaßnahmen Wert gelegt werden. Zur Verbesserung der innerbetrieblichen, vor allem der arbeitsplatzbezogenen Kommunikation kann es auch sinnvoll sein, fachbezogene Sprachbildungsangebote zu ermöglichen und fördern.

Zu § 8 (Soziale Maßnahmen)

Für diese Vorschrift gilt insbesondere, dass sie von den konkreten betrieblichen Bedingungen abhängt. Sind keine Sozialeinrichtungen



vorhanden, so wird es kaum möglich sein, irgendwelche speziellen Einrichtungen oder Maßnahmen (speziell) für Migrantinnen und Migranten zu schaffen. Allerdings sollte dabei auch geprüft werden, ob über bestimmte Programme der EU-Kommission (z.B. im Rahmen von XENOS) eine (Ko-)Finanzierung für bestimmte Projekte möglich ist.

Soweit betriebliche Sozialeinrichtungen (z.B. Betriebskindergärten) vorhanden sind, ist es besonders wichtig, dass (Kinder von) Migrantinnen und Migranten möglichst weit gehend daran teilhaben können. Damit wird nämlich ein wichtiger Grundstock nicht nur für die innerbetriebliche, sondern vor allem auch ihre gesellschaftliche Integration gelegt.

Zu § 9 (Organisatorische Maßnahmen)

Ergänzt werden die Bildungsmaßnahmen durch (arbeits-)organisatorische Maßnahmen. Bei den betrieblichen Veränderungen können nämlich leicht Migrantinnen und Migranten (weiter) an den Rand gedrängt werden. Es bedarf daher bewusster Planungen und konkreter Maßnahmen, um diesen Effekt zu verhindern.

Je nach betrieblicher Situation sind hier weitere Regelungen sinnvoll. Das bezieht sich vor allem auf alle weiteren Betriebsänderungen (bis zu Massenentlassungen), bei denen Migrantinnen und Migranten Gefahr laufen, besonders betroffen zu sein. Bei Kündigungen kann dies bis zum Verlust ihrer aufenthaltsrechtlichen Position gehen.

Zu § 10 (Beschwerderecht)

Für die wirksame Durchführung dieser Betriebsvereinbarung ist es besonders wichtig, dass sich die von Diskriminierungen Betroffenen beschweren können. Über die bisherigen Beschwerdemöglichkeiten (§§ 84, 85 BetrVG) sollen leichter zugängliche und für die besonderen Probleme besser geeignete Anlaufstellen und Verfahren vorgesehen werden. Sie sind zum Teil an das Beschwerderecht des § 3 Beschäftigtenschutzgesetz¹⁸ (BeschSchG) angelehnt.

Zunächst (Absatz 1) werden die Beschwerdetatbestände beschrieben. Über § 84 BetrVG hinaus sind – angelehnt an § 3 Abs. 1



BeschSchG – auch die Vorgesetzten und Dritten ausdrücklich genannt. Das Beschwerderecht wird jedoch nicht auf den Arbeitsplatz selbst beschränkt, sondern – entsprechend der umfassenderen Zielsetzung der Betriebsvereinbarung – auf alle Umstände, die mit der Arbeit zusammenhängen, erweitert.

Was die Einlegung der Beschwerde betrifft, soll eine besonders geeignete Person vom Arbeitgeber benannt werden (Absatz 2 Satz 1). Ziel ist es, dass die betroffenen Migrantinnen und Migranten ein Vertrauensverhältnis zu dieser Person haben. Dazu dient das Vorschlagsrecht der Paritätischen Kommission (§ 12).

Das Verfahren wird nur in Kernelementen beschrieben (Absatz 2 Satz 2). Das gilt zunächst für den Grundsatz der zügigen Prüfung. Als Ergebnis soll festgestellt werden, ob eine Beeinträchtigung vorlag. In diesem Fall sollen wirksame Maßnahmen getroffen werden, die sich nicht nur auf die Beseitigung des konkreten Missstandes, sondern möglichst auch auf die zugrundeliegenden Probleme beziehen. Dazu ist gegebenenfalls die Erfahrung und Kenntnis der Paritätischen Kommission (§ 12) einzubeziehen.

Auf jeden Fall ist die beschwerdeführende Person über den Eingang der Beschwerde sowie über das Ergebnis der Prüfung (also auch, wenn keine Beeinträchtigung festgestellt wurde) sowie die getroffenen oder die – aus Zeitgründen – noch nicht umgesetzten Maßnahmen schriftlich zu informieren.

Schließlich dürfen der beschwerdeführenden Person keinerlei Nachteile aus diesem Umstand entstehen. Die Formulierung ist sehr weitgehend gewählt. Dadurch soll erreicht werden, dass – zumindest bei Vorliegen von entsprechenden Umständen (z.B. naher zeitlicher Zusammenhang mit einer vom Arbeitgeber getroffenen nachteiligen Maßnahme) – die Beweislast beim Arbeitgeber liegen würde.

Zu § 11 (Verantwortung)

Für die Durchführung dieser Betriebsvereinbarung muss klar geregelt werden, wer wofür Verantwortung trägt.

Die hauptsächlichen Pflichten treffen – im Hinblick auf die Verantwortung für den Betrieb und die Beschäftigten konsequenterweise



– den Arbeitgeber (Absatz 1). Hier ist eine Reihe von verschiedenen Verantwortlichkeiten vorgesehen, die zur Wirksamkeit der Regelungen der Betriebsvereinbarung erforderlich erscheinen. Sie lassen sich entsprechend ergänzen bzw. der betrieblichen Situation anpassen.

Die Betriebsräte haben unmittelbare gesetzliche Pflichten (Absatz 2). Insbesondere gilt dies für die – durch die Novellierung erweiterten – allgemeinen Aufgaben des § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Wichtig ist der besondere Hinweis auf das Zustimmungsverweigerungsrecht des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG; so könnten personellen Maßnahmen z.B. wegen Verletzung von § 6 dieser Betriebsvereinbarung widersprochen werden.

Außerdem wird auf die allgemeinen Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 70 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG) hingewiesen.

Schließlich ist die Betriebsvereinbarung so konzipiert, dass Arbeitgeber und Betriebsrat weitere Aufgaben der Konkretisierung (Absatz 3) innerhalb eines vorgegebenen zeitlichen Rahmens (hier 3 Monate) haben. Dadurch soll erreicht werden, dass die Befassung mit diesem Problem nicht mit dem Abschluss der Betriebsvereinbarung endet, sondern deutlich wird, dass es sich hierbei um einen zumindest über längere Zeit dauernden Prozess handelt.¹⁹

Zu § 12 (Paritätische Kommission)

Ein – im Hinblick auf die betriebliche Praxis – wichtiges Instrument, um den erforderlichen Prozess einer anhaltenden Problemerkennung und -lösung organisatorisch abzusichern, ist die Schaffung einer gemeinsamen Paritätischen Kommission. Sie kann selbstverständlich sehr unterschiedlich ausgestaltet sein (sowohl was die Zusammensetzung als auch was die konkreten Aufgabenstellungen betrifft).

Zu § 13 (Schlussbestimmungen)

In Absatz 1 werden wichtige Aussagen im Verhältnis zu anderen Schutzregelungen (zum einen im Hinblick auf die Rechte der Betroffenen, zum anderen im Verhältnis zum Betriebsrat) getroffen. Sie sollen verhindern, dass durch diese Betriebsvereinbarung irgendeine bereits bestehende Regelung verschlechtert werden kann.

Absatz 2 enthält durchaus übliche Bestimmungen zur Wirkung dieser Betriebsvereinbarung.



Text der Musterbetriebsvereinbarung

Für Gleichbehandlung und Partnerschaft – Gegen Diskriminierung

Um für Migrantinnen und Migranten die tatsächliche Gleichstellung im Betrieb zu erreichen und ihre Integration im Betrieb zu verwirklichen, wird aufgrund von § 87 Absatz 1 Nummer 1 [sowie von § 88 Nummer 4] Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) folgendes vereinbart:

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziele

Ziel der Betriebsvereinbarung ist es, im Betrieb die Grundsätze der Gleichbehandlung und Partnerschaft für Migrantinnen und Migranten zu verwirklichen.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt

- räumlich für den gesamten Betrieb,
- personell für alle Beschäftigten sowie Bewerberinnen und Bewerber unabhängig vom jeweiligen Rechtsstatus.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Für die Anwendung dieser Betriebsvereinbarung werden die nachstehenden Begriffe wie folgt definiert:

(a) „Migrantinnen und Migranten“:
diejenigen Beschäftigten, die eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen, staatenlos sind, einer ethnischen Minderheit angehören oder sonst als Fremde angesehen werden

(b) „Diskriminierung“:
unmittelbare oder mittelbare Ungleichbehandlung sowie Belästigung entsprechend den Begriffsbestimmungen in Artikel 2 der EG-Richtlinie 2000/43/EG.



(c) „Personelle Maßnahmen“:

alle Maßnahmen, Entscheidungen und Vereinbarungen, die Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit und Entwicklung haben können, insbesondere Einstellungen, Ein-, Um- und Höhergruppierungen, Versetzungen, Beförderungen, Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen (Zeitverträgen), Kündigungen.

(d) „Bildungsmaßnahmen“:

alle Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung.

(e) „Soziale Maßnahmen“:

alle sozialen Maßnahmen im Betrieb, auch alle betrieblichen Sozial Einrichtungen sowie die entsprechenden Leistungen und Angebote.

(f) „Organisatorische Maßnahmen“:

alle organisatorischen Maßnahmen im Betrieb, die sich auf die Arbeitsorganisation im weitesten Sinn beziehen.

II. Grundsätze der Gleichbehandlung und Partnerschaft und ihre Umsetzung

§ 4 Grundsätze der Gleichbehandlung und Partnerschaft

(1) Die Grundsätze der Gleichbehandlung und Partnerschaft im Betrieb umfassen insbesondere

- den Grundsatz der Nicht-Diskriminierung,
- den Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit,
- das Auftreten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

(2) Der Grundsatz der Nicht-Diskriminierung verbietet jede Diskriminierung aufgrund der in Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz und § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG genannten Tatbestände, insbesondere aufgrund von Hautfarbe, Rasse, Staatsangehörigkeit, ethnischer und nationaler Herkunft.

(3) Der Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit

- berücksichtigt die besonderen Belastungen von und Anforderungen an Migrantinnen und Migranten,
- gebietet Maßnahmen zur Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung für Migrantinnen und Migranten.



(4) Der Arbeitgeber, der Betriebsrat und die Beschäftigten treten nachdrücklich jeder Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit entgegen. Dies gilt vor allem im Betrieb nach konkreten Anlässen wie Äußerungen von unberechtigten Vorwürfen, Vorurteilen, Pauschalurteilen; Tätlichkeiten; Verschlechterungen der Stimmung im Betrieb usw.

§ 5 Allgemeine Pflichten

Der Grundsatz der Nicht-Diskriminierung und der Förderung der Chancengleichheit ist insbesondere bei allen

- personellen Maßnahmen,
- Bildungsmaßnahmen,
- sozialen und
- organisatorischen Maßnahmen

einzuhalten.

§ 6 Personelle Maßnahmen

(1) Bei allen personellen Maßnahmen, für die bestimmte Qualifikationen erfüllt sein müssen, sind auch die nicht in Deutschland erworbenen vergleichbaren Qualifikationen und Berufserfahrungen entsprechend zu berücksichtigen.

(2) Bei Auswahltests werden nur solche Fragen gestellt, die sich aus dem Profil der ausgeschriebenen Stelle ergeben. Insbesondere werden Fragen über kulturspezifische Kenntnisse und Allgemeinwissen nur gestellt, soweit sie Bestandteil der Stellananforderungen sind.

(3) Die Leistungsbeurteilung und der berufliche Aufstieg erfolgen nach einheitlichen Kriterien, die jede Verletzung des Grundsatzes der Nicht-Diskriminierung ausschließen.

§ 7 Bildungsmaßnahmen

(1) Für jugendliche Migrantinnen und Migranten wird – gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung – eine gezielte Ausbildungsförderung angeboten.



(2) Für die Migrantinnen und Migranten

- wird die Teilnahme an fachbezogenen Sprachbildungs- sowie allen betrieblichen Fort- und Weiterbildungsangeboten ermöglicht und gefördert,
- werden für die berufliche Entwicklungsplanung die Angebote für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufeinander abgestimmt.

(3) Für alle Beschäftigten werden Fortbildungsmöglichkeiten angeboten, die dem besseren Verständnis der Belange und Probleme der Migrantinnen und Migranten dienen.

§ 8 Soziale Maßnahmen

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung und der Förderung der Chancengleichheit gilt insbesondere bei den betrieblichen Sozialeinrichtungen.

§ 9 Organisatorische Maßnahmen

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung und der Förderung der Chancengleichheit gilt insbesondere bei der Verteilung neuer Aufgaben und Arbeitsplätze, die sich insbesondere aus den Veränderungen in der Arbeitsorganisation ergeben.

III. Durchführung

§ 10 Beschwerderecht

(1) Unabhängig vom Beschwerderecht nach den §§ 84 und 85 BetrVG haben jede Migrantin und jeder Migrant das Recht, sich zu beschweren, wenn sie oder er sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten am Arbeitsplatz oder im Zusammenhang mit der Arbeit benachteiligt, ungerecht behandelt, belästigt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen.

(2) Der Arbeitgeber benennt aufgrund eines Vorschlags der Paritätischen Kommission (§ 12) eine Vertrauensperson, die zur Entgegennahme von Beschwerden besonders geeignet ist.



Der Arbeitgeber

- stellt sicher, dass Beschwerden umgehend geprüft werden,
- trifft – gegebenenfalls unter Beteiligung der Paritätischen Kommission – die wirksamen Maßnahmen, um die Fortsetzung einer festgestellten Beeinträchtigung zu unterbinden und
- informiert die beschwerdeführende Person schriftlich über den Eingang sowie nach Abschluss der Prüfung über die getroffene Feststellung und die erfolgten oder geplanten Maßnahmen.

(3) Der beschwerdeführende Person dürfen keinerlei Nachteile aufgrund oder aus Anlass der Erhebung der Beschwerde entstehen.

§ 11 Verantwortung

(1) Der Arbeitgeber

- trägt die Gesamtverantwortung für die Durchführung der Grundsätze für Gleichbehandlung und Partnerschaft,
- setzt auf Verlangen des Betriebsrats (auch wenn ein Mitbestimmungsrecht nicht besteht) eine Maßnahme für die Dauer von zwei Wochen aus; während dieser Frist verhandeln beide Parteien, um eine Lösung im Sinne der Gleichstellungspolitik im Betrieb zu erreichen,
- unterrichtet alle Beschäftigten über den Inhalt dieser Betriebsvereinbarung in schriftlicher Form und stellt Übersetzungen in den im Betrieb vertretenen Hauptsprachen zur Verfügung,
- unterrichtet alle Beschäftigten über die erreichten Fortschritte und wie die noch bestehenden Probleme gelöst werden können' (z.B. in Betriebsversammlungen, über die Betriebszeitungen und sonstigen Veröffentlichungen),
- stellt sicher, dass die Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter sowie Führungskräfte zum Inhalt dieser Betriebsvereinbarung und ihren besonderen Pflichten in regelmäßigen Abständen geschult werden und macht das Maß ihrer Einhaltung zu einem Element des beruflichen Aufstiegs für diese Personengruppe.

(2) Der Betriebsrat

- überwacht, ob die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung eingehalten werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG),



- prüft, ob weitere Maßnahmen zur Förderung der Integration im Betrieb und zum gegenseitigen Verständnis sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit geeignet sind und wird sie dann beantragen (§ 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG),
- kann sich bei allen Beteiligungstatbeständen zur Ablehnung einer beabsichtigten Maßnahme darauf berufen, dass Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung nicht (ausreichend) eingehalten worden sind (insbesondere § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird zur Integration der jugendlichen Migrantinnen und Migranten alle geeigneten Maßnahmen beim Betriebsrat beantragen (§ 70 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG).

- (3) Arbeitgeber und Betriebsrat werden bis spätestens drei Monate nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung
- konkrete Tätigkeitsbereiche und -stufen ermitteln, in denen Beschäftigte der genannten Gruppen deutlich unterrepräsentiert sind,
 - entsprechende inhaltliche und zeitliche Vorgaben sowie konkrete Maßnahmen vereinbaren.

Sie überprüfen die getroffenen Maßnahmen unter anderem anhand der „Gemeinsamen Erklärung 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 (Florenzer Erklärung), nach Ablauf von je zwei Jahren ab Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung.

§ 12 Paritätische Kommission

- (1) Spätestens einen Monat nach Abschluss dieser Betriebsvereinbarung wird eine Paritätische Kommission gebildet. Sie besteht aus vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu benennenden Personen. Sie tritt bei Bedarf, spätestens jedoch alle zwei Monate zusammen. Auf sie und ihre Mitglieder finden die entsprechenden Vorschriften für Betriebsräte sinngemäße Anwendung.



(2) Die Paritätische Kommission:

- bereitet die sich aus dieser Betriebsvereinbarung ergebenden Maßnahmen, insbesondere die Maßnahmen zur Umsetzung der Grundsätze der Gleichbehandlung und Partnerschaft vor,
- unterstützt – ggf. durch einzelne Mitglieder – die Migrantinnen und Migranten auf Wunsch bei allen, insbesondere personellen und sozialen Angelegenheiten,
- schlägt eine besonders geeignete Vertrauensperson zur Entgegennahme von Beschwerden vor,
- trägt zur wirksamen Erledigung von Beschwerden (§ 10) bei.

IV. Schlussbestimmungen

§ 13 Schlussbestimmungen

- (1) Unberührt von dieser Betriebsvereinbarung bleiben alle
- Bestimmungen zum Gleichbehandlungsgrundsatz oder Diskriminierungsverbot, soweit sie einen besseren Schutz für die Betroffenen bewirken sowie
 - Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei konkreten Tatbeständen.

(2) Diese Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres frühestens jedoch zum gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung nach.



LITERATURVERZEICHNIS

¹ Vgl. z.B. die ‚Gewerkschaftliche Praxis‘ Nr. 4/1996 zum Europäischen Jahr gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (sie enthält den ‚Vorläufer‘ zu der im Folgenden aktualisierten Musterbetriebsvereinbarung)

² Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft vom 29. Juni 2000 (Abl. Nr. L 180/22 vom 19.07.2000)

³ Siehe Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43/EG

⁴ Siehe oben: Die Rechtsgrundlage, Seite 4

⁵ „Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.“

⁶ „... die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;“

⁷ Vgl. Richtlinie 94/45/EG des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vom 22. September (Abl. Nr. L 254/64, geändert durch RL 97/74/EG vom 15.12.1997, Abl. 1998 Nr. L 10/22) Anhang – Subsidiäre Vorschriften nach Artikel 7, Ziff. 2; siehe auch § 32 Abs. 2 EBRG

⁸ Vgl. z.B. die – von der Bundesrepublik ratifizierten – Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 97 und Nr. 111*.

⁹ So z.B. Art. 141 EG (ex-Artikel 119 EG-Vertrag) zur Lohngleichheit

¹⁰ Das vierte Element, die Anweisung zur Diskriminierung (siehe Artikel 2 Abs. 4 Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG) erscheint so selbstverständlich, dass sie nicht noch einmal ausdrücklich wiederholt wird – bei entsprechenden (Vor-)Fällen im Betrieb kann sich diese Ergänzung jedoch durchaus trotzdem als notwendig erweisen.

¹¹ Siehe oben „Diskriminierung“, Seite 6

¹² Art. 3 Abs. 3 GG: zusätzlich: Geschlecht, Abstammung, Sprache, Heimat, Glauben, religiöse oder politische Anschauungen; § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zusätzlich: politische oder gewerkschaftliche Betätigung oder Einstellung, sexuelle Identität

¹³ Art. 6 Abs. 1 der Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG lässt ausdrücklich günstigere Vorschriften im innerstaatlichen Bereich zu.

¹⁴ Siehe die von Zimmer, AiB 2001, Seite 256 ff. genannten Beispiele aus der Rechtsprechung, die ja nur die ‚Spitze des Eisbergs‘ darstellen.

¹⁵ Siehe oben „Diskriminierung“, Seite 6

¹⁶ Siehe oben zu den Definitionen von „Personelle Maßnahmen“, „Bildungsmaßnahmen“, „soziale Maßnahmen“, „organisatorische Maßnahmen“ (Buchst. c – f), Seite 6

¹⁷ vgl. EuGH Urteil vom 23.03.1994 – Rs. C-419/92 – Scholz – EAS EG-Vertrag Art. 48 Nr.

70

¹⁸ § 3 Beschwerderecht der Beschäftigten

¹⁹ Siehe dazu auch § 12 Paritätische Kommission