

## **AGARP/Mainz**

Entwurf einer Dienstvereinbarung

Grundlage: Richtlinien 2000/43/EG des Rates u. 2000/78/EG des Rates

Mainz, September 2002

# **Dienstvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung**

**(Entwurf)**

## **Präambel**

Die Sozialpartner (Oberbürgermeister, Bürgermeister, Personalrat) bekräftigen, dass sie der Realisierung einer demokratischen, pluralistischen Gesellschaft eine große Bedeutung beimessen, die von Solidarität und Achtung vor der Würde aller Menschen charakterisiert ist. Die Beseitigung aller Formen der Rassendiskriminierung und die Förderung der Chancengleichheit sind Grundwerte des gemeinsamen kulturellen Erbes und Bestandteil der Rechtstradition aller europäischen Staaten.

Die Vertragsparteien betrachten diese Vereinbarung als einen wichtigen Bestandteil zur Umsetzung der auf Basis des Art. 13 des Amsterdamer Vertrages verabschiedeten EU-Richtlinien.

## **§ 1 - Grundsätze**

Der/die kommunale(n) Arbeitgeber und der Personalrat treten nachdrücklich für die 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 Arbeitsklima und ein kollegiales Miteinander ein. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit und die Würde jeder/jedes Beschäftigten zu respektieren und zu achten. Diese Ziele gelten für die Beschäftigten, auch in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gegenüber den Bürgerinnen und Bürger.

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, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie Belästigungen, Mobbing und fremdenfeindliche Handlungen verboten. Dies gilt für das Verhalten von Beschäftigten untereinander, im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern und im Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, unabhängig davon, ob ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bewusst, gezielt oder fahrlässig begonnen wurde.

Eine mittelbare Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation schlechter als eine andere Person behandelt worden ist, behandelt wird, oder behandelt werden 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, rechtsextreme und antisemitische Äußerungen und Verhaltensweisen sowie Mobbing.

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

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

Der Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit:

- gebietet Maßnahmen zur Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung der Beschäftigten ausländischer Herkunft
- berücksichtigt die besonderen Belastungen, Anforderungen und Interessen der Beschäftigten ausländischer Herkunft in angemessener Weise
- verbietet den Abbau des Anteils der Beschäftigten ausländischer Herkunft an der Gesamtbeschäftigtenzahl.

Zur Umsetzung der Grundsätze werden bis zum ....

- konkrete Tätigkeitsbereiche und -stufen ermittelt, in denen Beschäftigte mit ausländischer Herkunft deutlich unterrepräsentiert sind. Die Beschäftigung von Migranten bzw. Mitarbeitern ausländischer Herkunft soll nach dem Prinzip Migrantenanteil = Mitarbeiteranteil erfolgen. Diese Quote soll bis zum .... erreicht werden
- entsprechende inhaltliche und zeitliche Vorgaben sowie konkrete Maßnahmen vereinbart.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert und verpflichtet, für die Einhaltung der Gleichbehandlungsgrundsätze einzutreten.

## **§ 2 - Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, einschließlich der im Rahmen einer Ausbildung tätigen Personen, in Bezug auf:

- Einstellungen, Ein- und Umgruppierungen, Versetzungen, Beförderungen, befristete Arbeitsverhältnisse und Kündigungen
- Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Betriebliche Sozialleistungen, Angebote betrieblicher Sozialeinrichtungen

## **§ 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 Stelle(n) zu wenden. (Verantwortliche Stellen können sein):

- die/der Dienstvorgesetzte
- die/der Gleichstellungsbeauftragte bzw. die paritätische Kommission
- der Personalrat
- die/der Personalreferent/in

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 verantwortliche(n) Stelle(n) wenden.

Eine Beschwerde darf nicht zu einer Benachteiligung führen.

Das allgemeine Beschwerderecht entsprechend §§ 84 und 85 BetrVG bleibt unberührt. Unabhängig von Ordnungsmaßnahmen in den Kommunen/Verwaltungen haben diskriminierte Beschäftigte die Möglichkeit, zivil- und/oder strafrechtliche Schritte zu ergreifen, ohne dass ihnen dadurch Nachteile (seitens der Arbeitgeber) entstehen dürfen.

#### *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 Arbeitsklima 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 der/dem 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 Sachverhaltes 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:

- in getrennten, oder, nach Zustimmung der sich beschwerenden Person, in gemeinsamen Gesprächen mit dem Beschwerdegegner die Hintergründe für eine Diskriminierung aufzuklären und diese abzustellen
- die belästigende Person über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und ihre Folgen aufzuklären
- auf Wunsch die/den Betroffene/n zu/in allen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten und zu unterstützen.

Darüber hinaus haben die verantwortlichen Stellen die Aufgabe, gegenüber dem zuständigen Gremium (Bezeichnung des Gremiums/ es wäre wichtig, dass ein Ausländerbeirat als Mitglied dieses Gremiums vertreten ist) Gründe darzulegen, die eine Entscheidung über das Vorhandensein einer tatsächlichen Diskriminierung ermöglichen sowie Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen vorzuschlagen. Das Gremium (Bezeichnung des Gremiums) stellt fest, ob eine Diskriminierung vorliegt. Ist eine einvernehmliche Entscheidung nicht möglich, so ist entsprechend § 85 BetrVG zu verfahren.

Falls eine Diskriminierung vorliegt, die strafrechtliche Konsequenzen vermuten lässt, z.B. im Sinne des § 130 StGB (Volksverhetzung), so hat die verantwortliche Stelle unverzüglich den Personalverantwortlichen (z.B. Bürgermeister, Oberbürgermeister etc.) zu informieren. Dieser hat die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten.

#### *d) Dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen*

Der kommunale Arbeitgeber hat bei unmittelbaren Diskriminierungen, nach Entscheidung des zuständigen Gremiums, dem Einzelfall angemessene Sanktionsmaßnahmen zu ergreifen, wie z.B.:

- Belehrung
- Verwarnung
- Versetzung
- Abmahnung
- fristgerechte Kündigung oder
- Kündigung aus wichtigem Grund

Die Schwere der diskriminierenden Verhaltensweisen und die Möglichkeit des Ausgleichs, sowie die Erwartung einer zukünftigen Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, sind leitend für die Art der Sanktion.

Die Durchführung der Maßnahme/n erfolgt in Abstimmung mit dem Personalrat.

Die Kommune/Gemeinde/Kommunalverwaltung ist bei mittelbaren Diskriminierungen der/n betroffenen Person(en) zum Ersatz des entstandenen Schadens verpflichtet. Außerdem sind in Abstimmung mit dem Personalrat bzw. dem zuständigen Gremium unverzüglich Maßnahmen einzuleiten, um die diskriminierenden Verfahren oder Vereinbarungen abzuändern.

## **§ 4 - Förderung der Chancengleichheit**

Zur Schaffung einer tatsächlichen Chancengleichheit vereinbaren kommunale Arbeitgeber und Personalrat besondere Maßnahmen zur Förderung benachteiligter Beschäftigter und Beschäftigungsgruppen und deren Eingliederung in die (Kommunal-)Verwaltung. Hierzu werden, entsprechend der Zusammensetzung, der vorhandenen Kompetenzen und der Ziele folgende Fördermaßnahmen vereinbart:

- Bei allen personellen Maßnahmen, für die bestimmte Qualifikationen erfüllt sein müssen, sind die nicht in Deutschland erworbenen vergleichbaren Qualifikationen sowie Berufserfahrungen zu berücksichtigen
- Im bürgernahen Bereich werden mehrsprachig zusammengesetzte Arbeitsgruppen/Teams gebildet, um den Bürgerservice zu verbessern
- Insgesamt wird den Beschäftigten die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung eingeräumt. Die entsprechenden Maßnahmen sollen mit Hilfe von besonderen Bildungsangeboten 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 dem Prinzip der Quotenregelung, d.h. Migrantenanteil = Mitarbeiteranteil.

Der Ausschluss oder die Benachteiligung bestimmter Gruppen bei der Einstellung für bestimmte Ausbildungsberufe ist untersagt.

Die vorhandenen Qualifikationen sind unabhängig davon, 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 berufliche Anforderungen beziehen.

Die Verantwortlichen in der Berufsausbildung wirken auf eine angemessene Wertorientierung der Auszubildenden hin, deren verantwortungsvolle Mitgestaltung unserer Gesellschaft, und fördern einen toleranten und gewaltfreien Umgang mit und in ihr. Unter

Berücksichtigung der in den Ausbildungsordnungen enthaltenen Anforderungen zur Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten werden soziale und interkulturelle Kompetenzen vermittelt.

Zur Förderung der Chancengleichheit werden von Kommunen/Gemeinden (Kommunalverwaltungen) 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 Bildungsangebote, die außerhalb der Kommune/Gemeinde/Kommunalverwaltung angeboten werden, als Bestandteil der Ausbildung mit einbezogen werden.

## **§ 6 - Maßnahmen zur Einführung und Umsetzung der Vereinbarung**

Die Verantwortlichen (z.B. Bürgermeister, Oberbürgermeister) und der Personalrat verfolgen mit den Maßnahmen zur Einführung und Umsetzung der Vereinbarung das Ziel, die Gleichbehandlungsgrundsätze nachhaltig zu verankern. Dabei sollen potenzielle Konflikte und Diskriminierungen nicht verschwiegen, sondern aufgearbeitet werden. Dazu werden folgende Maßnahmen vereinbart:

### *1. Information und Unterrichtung*

Die Verantwortlichen (z.B. Bürgermeister, Oberbürgermeister) stellen sicher, dass alle Beschäftigten über die Inhalte der Vereinbarung informiert werden. Dazu werden die Gleichbehandlungsgrundsätze in einer Broschüre/Intranet etc. den Mitarbeitern zugänglich gemacht. Diese Broschüre/Intranetinformaton etc. wird in die wichtigsten Herkunftssprachen der Mitarbeiter übersetzt. Außerdem werden alle Mitarbeiter in den Personalversammlungen über die Inhalte und deren Umsetzung informiert.

### *2. Fortbildungsmaßnahmen*

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter wird die Vermittlung der Inhalte der Vereinbarung aufgenommen. Gleiches gilt insbesondere für die Fortbildungsseminare für Vorgesetzte, Ausbilder/innen und Mitarbeiter der Personalabteilung, da sie als Führungspersonen eine besondere Verantwortung für die Umsetzung haben. Für Mitarbeiter 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 Personalräte und für vom Personalrat beauftragte Personen durchzuführen.

### *3. Kontrolle der Umsetzung*

Der Personalrat und die Mitarbeiter werden regelmäßig 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 Dienstvereinbarung wird eine paritätisch besetzte Kommission gebildet. Sie hat die Aufgabe, Vorschläge zur Beseitigung von Benachteiligungen zu entwickeln und die Umsetzung der Dienstvereinbarung zu unterstützen.

Im Übrigen werden die Verantwortlichen (z.B. Bürgermeister, Oberbürgermeister) und der Personalrat alle Verfahren und Vereinbarungen im Hinblick auf Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes überprüfen und ggf. verändern.

## **§ 7 - Schlussbestimmungen**

Die Dienstvereinbarung tritt am .... in Kraft. Nach Ablauf von einem/zwei Jahr(en) 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 Gleichbehandlungsgrundsätze wirken wegen der Geltung der EU-Richtlinien nach.