

Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zur Gleichbehandlung

I. Vorbemerkung

Das Betriebsverfassungsgesetz und das Bundespersonalvertretungsgesetz enthalten Bestimmungen zur Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung von Beschäftigten. In § 75 BetrVG und § 67 BPersVG werden allgemeine Gleichbehandlungsgrundsätze aufgestellt. Insbesondere die Frage der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und die Gleichbehandlung unabhängig von ethnischer Herkunft und Nationalität haben in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Bereits 1995 haben die Europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen eine „gemeinsame Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie zur Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“¹ [1] verabschiedet. Auf dieser Basis haben einige Betriebe in der Bundesrepublik Deutschland betriebliche Vereinbarungen geschlossen.

Entsprechend des Art. 13 des Amsterdamer Vertrages hat die Europäische Union im Juni 2000 die „Richtlinie 2000/43/EG DES RATES vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ verabschiedet. Eine zweite „Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ wurde im November 2000 beschlossen. Die Bundesrepublik Deutschland hat sich verpflichtet, beide Richtlinien bis Mitte 2003 in nationales Recht umzuwandeln. Beide Richtlinien (siehe Anlage) beinhalten Vorschriften für den Arbeits- und Beschäftigungsbereich. Insbesondere die Bestimmungen zur Erleichterung der Beweislast gehen über das derzeit geltende Recht in Deutschland hinaus.

Darüber hinaus basieren beide Richtlinien auf dem angelsächsischen individuellen Klagerecht. Dies führt, werden die Bestimmungen breit genutzt, zu einer Vielzahl von Klagen vor den Arbeitsgerichten und einer Ausweitung von Schadenersatzprozessen. Ein Großteil der Diskriminierungen im Betrieb bezieht sich – dies macht auch die Vereinbarung von VW deutlich – auf den Umgang von Beschäftigten untereinander. Bei der Umsetzung der Bestimmungen der EU-Richtlinien sollten die kollektivvertraglichen Möglichkeiten, auch zur Vermeidung von Klagen vor den Arbeitsgerichten, genutzt werden. Ein innerbetrieblicher Ausgleich trägt außerdem eher als ein Gerichtsverfahren zum Erhalt des Betriebsklimas bei.

Dies wird auch von der EU geteilt. Daher erhalten die Sozialparteien eine besondere Rolle. Sie sollen durch die Mitgliedsstaaten aufgefordert und in die Lage versetzt werden, im Beschäftigungsbereich die Gleichbehandlungsgrundsätze, durch betriebliche und tarifliche Vereinbarungen, umzusetzen.

Gleichzeitig haben die Gewerkschaften und der DGB in der Debatte um die Zunahme des Rechtsextremismus im Sommer 2000, aber auch im Bericht der Kommission Rechtsextremismus, veröffentlicht im Mai 2000, auf die betrieblichen Möglichkeiten zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit hingewiesen. Der MTV Ausbildung der Telekom und die Konzernvereinbarung bei der Deutschen Bahn AG greifen diese Aspekte mit auf.

Beides, die EU-Richtlinien und die Bekämpfung des Rechtsextremismus, erfordern eine breite Diskussion in den Betrieben und die Weiterentwicklung der bereits vorhandenen betrieblichen Vereinbarungen.

¹[1] Gemeinsame Erklärung, verabschiedet vom Gipfel des sozialen Dialogs (UNICE, EGB, CEEP), am 21. Oktober 1995 in Florenz, dokumentiert in „Diskriminierung am Arbeitsplatz – Aktiv werden für Gleichbehandlung“, DGB-Bundesvorstand, Dezember 1998

Der vorliegende Vorschlag für eine Konzern-/ Betriebsvereinbarung nimmt daher die Mindestnormen der EU-Richtlinien mit auf und verbindet diese mit den vorhandenen Bestimmungen, insbesondere des Betriebsverfassungsgesetzes. Für den Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes bzw. der Landespersonalvertretungsgesetze muss diese Mustervereinbarung noch angepasst werden. Da die Mindestnormen der Richtlinien der EU – insbesondere im Bereich der Erleichterung der Beweislast – noch nicht in nationales Recht umgesetzt sind, können sich die Betriebs- und Personalräte bei den Verhandlungen mit den Arbeitgebern nur teilweise auf geltendes Recht berufen.

In der Mustervereinbarung nicht berücksichtigt sind Diskriminierungen wegen des Alters oder einer Behinderung, obwohl die EU-Richtlinie zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Beschäftigung und Beruf von einem horizontalen Ansatz ausgeht und beides beinhaltet. Grund dafür ist insbesondere die Tatsache, dass die Gleichbehandlung beider Gruppen möglicherweise erhebliche rechtliche Auswirkungen nach sich ziehen und weil es bereits gesetzlich ausreichende Grundlagen gibt. Nicht berücksichtigt sind auch Ungleichbehandlungen wegen des Geschlechts. Auch hier gibt es gesetzliche Grundlagen und betriebliche Vereinbarungen, die vorhandene europäische Richtlinien mit einbeziehen.

Die Eckpunkte für eine Mustervereinbarung muss, entsprechend den betrieblichen Gegebenheiten angepasst werden. Bei der betrieblichen Diskussion um eine Vereinbarung müssen allerdings die Mindestnormen der EU-Richtlinie berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die Definition von Diskriminierung und für die Erleichterung der Beweislast.

II. Vereinbarungsvorschlag

((Konzern-))Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung

Zwischen

((Vertragspartei 1))

und

((Vertragspartei 2))

wird zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung im ((Name des Unternehmens)) folgende ((Konzern-))Betriebsvereinbarung² [2] 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 Art. 13 des Amsterdamer Vertrages verabschiedeten EU-Richtlinien³ [3].

§ 1 Grundsätze

Die Unternehmensleitung und der Betriebsrat treten nachdrücklich für eine Förderung der Gleichbehandlung⁴ [4] 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 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

²[2] Betriebsvereinbarung entsprechend § 77 BetrVG; Dienstvereinbarung entsprechend §73 BPersVG

³[3] - „Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“
- „Richtlinie 2000/43/EG DES RATES vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“

⁴[4] Bereits in § 75 Abs. 1 BetrVG bzw. § 67 BPersVG enthalten.

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 Diskriminierung⁵ [5] im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation schlechter als eine andere Person behandelt wird⁶ [6], worden ist⁷ [7] oder würde⁸ [8].

Eine mittelbare Diskriminierung⁹ [9] 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 Diskriminierung¹⁰ [10], 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

5[5] Definition entspricht der EU-Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000

6[6] Gemeint ist eine Benachteiligung, die zum Zeitpunkt einer Beschwerde noch existiert.

7[7] Gemeint ist eine Benachteiligung, die entsprechend den Bestimmungen des Arbeitsrechts noch nicht länger als 2 Jahre zurück liegt, bzw. deren Folgen für den Diskriminierten aktuell noch spürbar sind.

8[8] Gemeint ist eine Benachteiligung, deren Folgen erst in der Zukunft eintreten, z.B. eine Schlechterstellung bei der Eingruppierung, die in einer Stellenausschreibung enthalten ist.

9[9] Definition entspricht der EU-Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000

10[10] Definition entspricht der EU-Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000

Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des ((Name des Werks, der Dienststelle oder des Konzerns)), einschließlich der im Rahmen einer Ausbildung¹¹ [11] tätigen Person, in bezug auf:

- a) personelle Maßnahmen wie Einstellungen und Auswahlkriterien¹² [12] , 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 Sozialeinrichtungen¹³ [13] ,
- 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, sowie
- g) im Hinblick auf die Schaffung eines belastungsfreien 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 Stellen¹⁴ [14] zu wenden. Verantwortliche Stellen können sein:

der/die betrieblichen Vorgesetzten
den/die Gleichstellungsbeauftragte/n bzw. paritätische Kommission¹⁵ [15]
den 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.

¹¹[11] Dazu gehören auch Auszubildende, die nicht Beschäftigte des Unternehmens sind, aber z.B. im Rahmen einer Verbundausbildung im Unternehmen ausgebildet werden, sowie Praktikanten und Werksstudenten.

¹²[12] Die Auswahltests und die Stellenausschreibungen werden im Hinblick auf spezifische Anforderungen und Fragestellungen überprüft.

¹³[13] Dazu gehören u.a. Bedingungen der Wohnungsvergabe, die betriebliche Altersversorgung, der Gesundheitsschutz, Sozialräume.

¹⁴[14] Die Entscheidung, welche verantwortliche Stelle/n als Beschwerdestellen in die Vereinbarung aufgenommen wird, hängt von der betrieblichen Praxis ab. Zu berücksichtigen ist, ob es bereits Beschwerdestellen, z.B. gemäß § 84 BetrVG oder Vereinbarungen zum Verbot von geschlechtlicher Diskriminierung oder Mobbing gibt.

¹⁵[15] Die Einrichtung eines/einer Gleichstellungsbeauftragte/n oder einer paritätischen Kommission ist sinnvoll, da die betrieblichen Entscheidungsträger für Beschwerden von Kunden und Fremdfirmenangehörigen nicht unmittelbar zuständig sind. Außerdem haben sie bei mittelbaren Diskriminierungen möglicherweise vermeintlich neutralen Vorschriften oder Verfahren zugestimmt.

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 Vorfalles, mit dem/r Betroffenen den Sachverhalt zu beraten und festzustellen, ob Tatsachen vorliegen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen¹⁶ [16]. 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 vorliegt¹⁷ [17]. Die verantwortlichen Stellen haben insbesondere folgende Aufgaben:

- in getrennten oder, nach Zustimmung der beschwerten 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 die 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))¹⁸ [18] Gründe darzulegen, die

16[16] Entsprechend EU-Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000, Artikel 8.

17[17] Da die Richtlinien keine unmittelbare Wirkung haben, müssen die Mindestnormen zunächst in nationales Recht umgewandelt werden, bevor sie rechtlich gültig werden. Daher kann die Erleichterung der Beweislast derzeit nur auf freiwilliger Basis in der Verabredung vereinbart werden. Sie hat noch keine Wirkung auf Entscheidungen der Arbeit- oder Zivilgerichte.

18[18] Es könnte der Personalausschuss oder eine paritätische Kommission zur Gleichbehandlung sein. In jedem Falle muss eine paritätische Besetzung vorliegen

eine Entscheidung über das Vorhandensein einer tatsächlichen Diskriminierung ermöglichen sowie Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen vorzuschlagen. ((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 die Unternehmensleitung zu informieren. Diese hat die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten.

-
-
-
-

d) Betriebliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen

Das Unternehmen hat bei unmittelbaren Diskriminierungen, nach Entscheidung des zuständigen Gremiums, dem Einzelfall angemessene betriebliche Sanktionsmaßnahmen¹⁹ [19] zu ergreifen, wie

Belehrung,
Verwarnung,
Versetzung,
Abmahnung,
fristgerechte Kündigung oder
Kündigung aus wichtigem Grund.

Die Schwere der diskriminierenden Verhaltensweisen und die Möglichkeiten des Ausgleichs sowie die Erwartung einer zukünftigen Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sind leitend für die Art der Sanktion. Zur Abhilfe können auch sozialpädagogische Angebote erfolgen.

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

Das Unternehmen ist bei mittelbaren Diskriminierungen der/n betroffenen Person/en zum Ersatze des entstandenen Schadens verpflichtet. Außerdem sind in Abstimmung mit dem Betriebsrat bzw. dem zuständigen Gremium unverzüglich Maßnahmen einzuleiten, um die diskriminierenden Verfahren oder Vereinbarungen abzuändern.

§ 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

und eine Geschäftsordnung für das Gremium, in der auch die Abstimmungsmodalitäten enthalten sind. Berücksichtigt werden müssen auch Verfahren zur Verhinderung von Patt-Situationen.

¹⁹[19] Falls eine Arbeitsordnung vorhanden ist, sollten die darin aufgeführten Sanktionsmaßnahmen mit aufgeführt werden. Außerdem sollte überlegt werden, ob darin auch Maßnahmen zum Täter-Opferausgleich beschrieben werden.

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 mit Hilfe 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. 20[20]

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.²¹ [21] ²²[22]

20[20] Gemeinsam mit den Vertragsparteien erfolgt eine Überprüfung der Auswahltests und die Überprüfung bzw. Erstellung von Hilfestellungen für die, für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber zuständigen Stellen.

21[21] Sinnvoll ist, die Arbeitsaufgaben in der praktischen und theoretischen Ausbildung im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Integration interkultureller Inhalte zu verändern. Hierzu können auch Projekte durchgeführt werden, die durch die EU und über Programme der Bundesregierung gefördert werden können. Siehe auch Ergebnisse des Projektes „Interkulturelles Lernen in der beruflichen Ausbildung“ (DGB-Jugend und IDA) und „Zusammen Leben mit Ausländern“ (BDA und DGB)

22[22] Hinweis: Die besten Möglichkeiten, die Kompetenzen und Defizite der Auszubildenden auszugleichen sind Ausbildungskonzepte, die auf dem selbstgesteuerten Lernen von Ausbildungsgruppen basieren. Bei der Bewertung der Ausbildungserfolge sollten die Gruppenergebnisse bewertet werden.

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 Unterstützungsangebote²³ [23] 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 Maßnahmen²⁴ [24] 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

23[23] Unterstützungsangebote können als ausbildungsbegleitende Hilfen, u.a. mitfinanziert von der Bundesanstalt für Arbeit oder als gesonderte Ausbildungsseminare, wie Sprachkurse etc sein.

24[24] Zur Umsetzung einer Betriebsvereinbarung ist es sinnvoll, falls die Möglichkeiten vorhanden sind, eine Info- und Beschwerdetelefonnummer mit anzugeben. Dies insbesondere deshalb, weil die von Diskriminierungen Betroffenen häufig Nachteile befürchten und möglicherweise vorhandene informelle Strukturen eine sachgerechte Bearbeitung einer Beschwerde verhindern können. Dies macht sicherlich Sinn für eine Reihe von großen Betrieben. Falls eine Beschwerdenummer eingerichtet wird, sollte sie bei der Veröffentlichung der Betriebsvereinbarung mit in die Vorbemerkungen oder in ein Begleitschreiben aufgenommen werden.

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.