

Betriebsvereinbarungen für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung

Diskriminierung - Definition

„Jede Andersbehandlung, Ausgrenzung, Benachteiligung oder Bevorzugung wegen der tatsächlichen oder vermeintlichen Rasse, Religion, ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit oder Hautfarbe eines Menschen in der Folge, dass die Gleichbehandlung bei der Einstellung oder bei der Arbeit zunichte gemacht oder beeinträchtigt wird. Dazu gehört die unmittelbare, (...) aber auch die mittelbare Diskriminierung.“

Gemeinsame Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie zur Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz. Verabschiedet vom Gipfel des Sozialen Dialogs (UNCE, EGB, CEEP)

am 21. Oktober 1995 in Florenz

Rechtliche Grundlagen EU-Richtlinien

EU hat zwei Richtlinien zur Umsetzung der in Artikel 13 (Amsterdamer Vertrag; 25. Oktober 1999 in Kraft getreten) festgelegten Bekämpfung von Diskriminierung formuliert:

- Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft [[mehr](#)]
- Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf [[mehr](#)]

Artikel 13 Amsterdamer Vertrag

„Unbeschadet der sonstige Bestimmungen dieses Vertrages kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

[Zurück zur Übersicht](#)

Richtlinie 2000/43/EG

Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (29. Juni 2000)

- umfasst das Diskriminierungsverbot für praktisch alle Lebensbereiche
- Fasst zwei Diskriminierungsmerkmale („Rasse“ und „ethnische Herkunft“) auf
 - Beschäftigung und Beruf
 - Bildung
 - Sozialschutz (einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheitsdienste)
 - Zugang und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
- vertikaler Ansatz
- Umsetzung in nationales Recht sollte bis Juni 2003 erfolgen

[Zurück zur Übersicht](#)

Richtlinie 2000/78/EG

Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (27. November 2000)

- Umfasst die übrigen in Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages festgelegten Diskriminierungsmerkmale
 - Religion oder Weltanschauung
 - Behinderung
 - Alter
 - Sexuelle Ausrichtung
- Ist für die Bereiche Beschäftigung und Beruf anzuwenden (horizontaler Ansatz)
- Umsetzung in nationales Recht sollte bis Dezember 2003 erfolgen

[Zurück zur Übersicht](#)

Rechtliche Grundlagen Grundgesetz

Das Grundgesetz verbietet Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung und einer Behinderung. Es garantiert Einzelpersonen und Religionsgemeinschaften Glaubens- und Bekenntnisfreiheit.

Rechtliche Grundlagen Grundgesetz

Artikel 3 (3):

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Artikel 4:

„(1) Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich.
(2) Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.“

Rechtliche Grundlagen Betriebsverfassungsgesetz

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 75

„(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

Rechtliche Grundlagen Betriebsverfassungsgesetz

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 80

„(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:
... 7. die Integration ausländischer Arbeitnehmender im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmenden zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.“

Florenzer Erklärung

1995 verständigen sich die Sozialpartner in der so genannten „Florenzer Erklärung“ gemeinsam auf eine aktive Gleichstellungspolitik:

„Die Sozialpartner bekräftigen, welche große Bedeutung sie der Realisierung einer demokratischen, pluralistischen Gesellschaft in Europa 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 Rechtstraditionen aller europäischen Staaten.“

Betriebsvereinbarung für Chancengleichheit gegen Diskriminierung

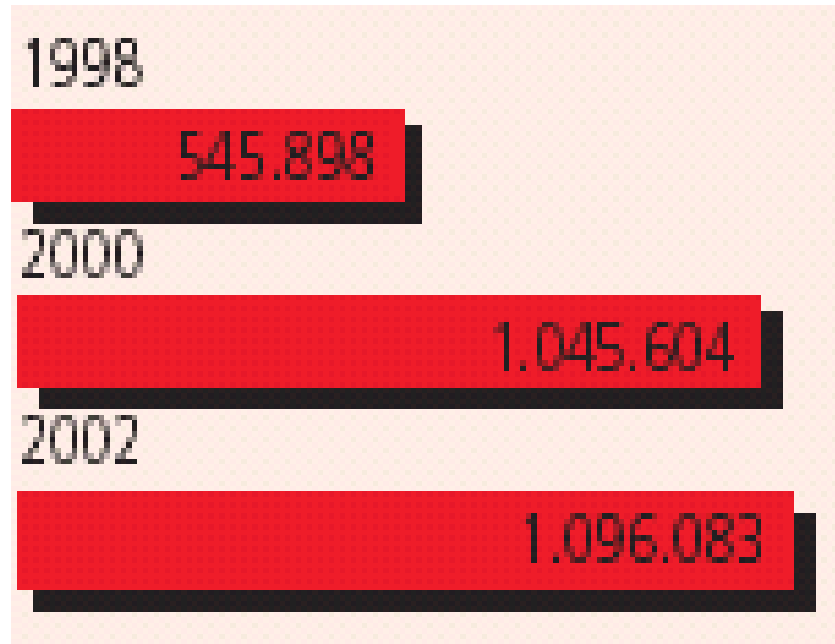
Die ersten Vereinbarungen für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung:

- Anfang der 1990er Jahre
- vor allem in Großbetrieben abgeschlossen.

In den letzten Jahren lassen sich vermehrt Abschlüsse von Dienstvereinbarungen vor allem in öffentlichen Verwaltungen, Universitäten und auch Fachhochschulen bemerken.

Zur Zeit ca. 40 Vereinbarungen bekannt.

Von Betriebsvereinbarungen zu Antidiskriminierung erfasste Beschäftigte



Die Zahlen sind Annäherungswerte und dürften in der Praxis etwas höher liegen. Ausgewertet wurden die vorliegenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Es ist aber nicht sicher, dass die Liste tatsächlich vollständig ist. Zudem lässt sich nicht erfassen, wie viele Beschäftigten von Fremdfirmen in einem Betrieb arbeiten, die gegebenenfalls auch unter die entsprechende Betriebsvereinbarung fallen.

Quelle: Datendienst Migration Oktober 2002, S. 2

Übersicht: Vereinbarungen gegen Diskriminierung Regelungsinhalte

- Grundsätze/Ziele [\[mehr\]](#)
- Geltungsbereich/Begriffsbestimmungen [\[mehr\]](#)
- Verfahren bei Verstoß gegen die Inhalte der Vereinbarung [\[mehr\]](#)
- Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit [\[mehr\]](#)
- Maßnahmen zur Förderung von antidiskriminierendem Verhalten in der Berufsausbildung [\[Beispiel\]](#)
- Umsetzung [\[mehr\]](#)
- Schlussbestimmungen [\[Beispiel\]](#)

Grundsätze und Ziele

Grundsätze/Ziele können umfassen:

- Gründe für den Abschluss [\[Beispiel\]](#)
- Absichten und Ziele [\[Beispiel\]](#)
- Betriebsklima/Unternehmenskultur [\[Beispiel\]](#)

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Grundsätze und Ziele

- „(3) Der Grundsatz der Nicht-Diskriminierung verbietet jede unmittelbare und mittelbare Benachteiligung aufgrund von Hautfarbe, Rasse, Staatsangehörigkeit und Religion, ethnischer und nationaler Herkunft.
- (4) Der Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit
- gebietet Maßnahmen zur Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung der Beschäftigten ausländischer Herkunft
 - berücksichtigt die besonderen Umstände sowie die Interessen der Beschäftigten ausländischer Herkunft in angemessener Weise.“

Landverkehr – 059330/27 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel

Gründe für den Abschluss

„Der Anstieg rechtsextremer und fremdenfeindlicher Gewalttaten in der Bundesrepublik Deutschland fordert von allen gesellschaftlichen Gruppen aktives Handeln. Diese Taten schaden in erster Linie den Opfern solcher Gewalttaten, aber auch dem Ansehen der Bundesrepublik und der deutschen Unternehmen, auch der [...] im Ausland und gefährden das kollegiale Klima in den Betrieben. Zur Verwirklichung der allgemeinen Pflicht von Arbeitgeber, Betriebsrat und Beschäftigten zur Gleichbehandlung und Integration ausländischer Beschäftigter im Betrieb und um ein positives Zeichen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie antidemokratische und neonazistische Tendenzen zu Setzen, schließen Vorstand und Konzernbetriebsrat der [...] diese Konzernbetriebsvereinbarung.

Beispiel

Absichten und Ziele

„Ziel dieser DV ist die Förderung und Verwirklichung

a. der vertrauensvollen konstruktiven und vorurteilsfreien Zusammenarbeit;

b. der gegenseitigen Achtung und des Respekts vor der Persönlichkeit der Anderen;

c. der Eigenverantwortung der Einzelnen für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima;

d. der konstruktiven Bewältigung innerdienstlicher Konflikte.“

Öffentliche Verwaltung – 050330/31 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Einbindung in die Unternehmenskultur

„Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.“

*Chemische Industrie - 050330/11 –
Landverkehr - 050330/08 -*

[Zurück zur Übersicht](#)

Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

- Definition des Geltungsbereichs in:
 - persönlich [\[Beispiel\]](#)
 - räumlich [\[Beispiel\]](#)
 - sachlich [\[Beispiel\]](#)
- Abgrenzung von diskriminierenden Verhaltensweisen [\[Beispiel\]](#)

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel

Geltungsbereich persönlich

„Die Betriebsvereinbarung gilt: [...]

*für alle Arbeitnehmer einschl. Auszubildende, Praktikanten und
Werkstudenten.*

*Die oben genannten Grundsätze gelten gleichermaßen für das Verhalten von
Mitarbeitern gegenüber im Unternehmen beschäftigten
Fremdfirmenangehörigen.“*

Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung) - 050330/43 –

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel

Geltungsbereich räumlich

„Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich: für den gesamten Betrieb“

Fahrzeughersteller Kraftwagen – 050330/03 -, Maschinenbau – 050330/40

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel

Geltungsbereich - sachlich

„Diskriminierung: unfaire Behandlung aufgrund unsachlicher Differenzierung, wie z.B. aufgrund von Abstammung, Alter, Geschlecht, Nationalität, Behinderung, sexueller Identität, kultureller Herkunft, religiöser Überzeugung, persönlicher Leistungsfähigkeit, privatem Lebensstil.“

Fahrzeughersteller Kraftwagen – 050330/35 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Abgrenzung von diskriminierenden Verhaltensweisen

*„Diskriminierung, wie z. B.:
Herabwürdigende Bemerkungen, Kommentare oder Witze
und/oder Handlungen auf Grund der Herkunft, der Hautfarbe,
der Behinderung, der Abstammung, des Geschlechts, der
religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung, der
politischen Gesinnung und der sexuellen Ausrichtung.“*

Gesundheit und Soziales - 050330/10 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Verfahren bei Verstoß gegen die Inhalte der Vereinbarung

- Zuständigkeiten/AnsprechpartnerInnen [\[Beispiel\]](#)
- Vertraulichkeit [\[Beispiel\]](#)
- Beschwerde [\[Beispiel\]](#)
 - Persönliches Gespräch
 - Beschwerde
 - Betriebliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen
- Betriebliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen [\[Beispiel\]](#)
- Hilfe für Betroffene/Verursacher [\[Beispiel\]](#)

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Zuständigkeiten/AnsprechpartnerInnen

„Betroffene oder Beschwerdeführer melden Fälle von Diskriminierung sofort der zuständigen Führungskraft, der Betriebsleitung oder der paritätischen Kommission.“

Öffentliche Verwaltung - 050330/22-

„Verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere:

- der/die unmittelbare und/oder nächst höhere Vorgesetzte bzw. die Personalabteilung,*
- die Personalvertretung,*
- die Schwerbehindertenvertretung,*
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung,*
- die Frauenvertreterin,*
- die Frauenbeauftragte,*
- der Psychosoziale Dienst und*
- der Betriebsärztliche Dienst.“*

Gesundheit und Soziales - 050330/10

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel Vertraulichkeit

„Über alle in diesem Verfahren zur Kenntnis gelangten Informationen ist gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren selber beteiligt waren, Stillschweigen zu bewahren. Eine Weitergabe von Informationen ist zulässig, sofern dies für die Durchführung arbeitsrechtlicher Maßnahmen erforderlich ist.“

Fahrzeughersteller Kraftwagen – 050330/35 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Beschwerde

„Auch Beschäftigte, die nicht selbst von Diskriminierung betroffen sind, aber Zeugen eines Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze geworden sind, können sich mit einer Beschwerde an das Gremium wenden.“

Metallverarbeitung – 050330/18 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel

Betriebliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen

„Sanktionen sollen durch vorbeugende Maßnahmen, Konfliktlösungs- und Vermittlungsgespräche verhindert werden. Im Einzelfall kann es jedoch erforderlich sein, arbeits-/disziplinarrechtliche Konsequenzen zu ziehen...“

[weiter](#)

Beispiel

Betriebliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen

Je nach Schwere der Belästigung sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot von Mobbing und Diskriminierung und der Belästigung*
- mündliche und/oder schriftliche Mißbilligung*
- Umsetzung,*
- Schriftliche Abmahnung und Kündigungsandrohung,*
- Untersuchung und Ahndung nach den Vorschriften der Disziplinarordnung,*
- arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur fristgerechten/fristlosen Kündigung,*
- Strafanzeige durch die Verwaltungsleitung."*

Öffentliche Verwaltung – 050330/05 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Hilfe für Betroffene/Verursacher

„Zur Abhilfe können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch Beratungs- und Therapieangebote erfolgen, und zwar sowohl für den Betroffenen wie für den Verursacher.“

Metallverarbeitung - 050330/51

[Zurück zur Übersicht](#)

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

- Prävention durch strukturelle Maßnahmen [\[Beispiel\]](#)
- Personelle Maßnahmen
 - Ausschreibung [\[Beispiel\]](#)
 - Einstellung [\[Beispiel\]](#)
 - Weiterbildung [\[Beispiel\]](#)
 - Sensibilisierung und Qualifizierung [\[Beispiel\]](#)
 - Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Berufserfahrungen [\[Beispiel\]](#)
- Organisatorische Maßnahmen [\[Beispiel\]](#)
- Soziale Maßnahmen [\[Beispiel\]](#)

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Prävention durch strukturelle Maßnahmen

„Ursachen und Auslöser von Handlungen gegen diese Dienstvereinbarung können auch innerbetriebliche Abläufe und Strukturen sein. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung stimmen überein, dass in diesem Fall auch Maßnahmen diskutiert und umgesetzt werden sollen, die geeignet sind, Handlungen gegen diese Dienstvereinbarung vorzubeugen (Prävention). Hierzu gehören regelmäßige gemeinsame Gespräche zwischen Dienstgeber, Mitarbeitervertretung und Konfliktberater/in.“

Gesundheit und Soziales – 050330/33 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Personelle Maßnahmen - Ausschreibung

„Bei der innerbetrieblichen Ausschreibung einer Stelle ist sicherzustellen, daß diese auch entsprechend der EU-Richtlinie 2000/43/EG ausgeschrieben und von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausländischer Herkunft gelesen werden kann. In den internen wie externen Ausschreibungen sind die Bewerberinnen und Bewerber ausländischer Herkunft gemäß den Qualifikationsanforderungen gleich zu behandeln.“

Öffentliche Verwaltung - 050330/22 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Personelle Maßnahmen - Einstellung

„Die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die Einstellung in Ausbildungsverhältnisse hat für alle Ausbildungsberufe nach einheitlichen Eignungskriterien und ohne Quoten- bzw. Schwerpunktbildung nach Nationalitäten in bestimmten Ausbildungsberufen zu erfolgen. Entscheidend ist das Gesamtbild des Bewerbers aus Testergebnis, persönlichem Eindruck im Vorstellungsgespräch und der Feststellung der gesundheitlichen Eignung. Die betrieblichen Ausbildungspläne sind für alle Auszubildenden des jeweiligen Ausbildungsberufes gleich. In besonderen Fällen werden ausbildungsbegleitende Hilfen angeboten.“

Metallerzeugung und –bearbeitung - 050330/28 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Personelle Maßnahmen - Weiterbildung

„Das Weiterbildungsangebot des Unternehmens im Anschluss an die Berufsausbildung und damit verbundene Personalentwicklungsmaßnahmen stehen allen Belegschaftsmitgliedern offen. Zur Förderung der Integration werden u. a. interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Hierzu gehören vor allem eine Verbesserung der Sprachkompetenz und des Verständnisses für unterschiedliche Kulturen, um das Miteinander im Arbeitsleben zu erleichtern.“

Metallerzeugung und – bearbeitung - 050330/28 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Personelle Maßnahmen - Sensibilisierung und Qualifizierung

„Das Unternehmen wird gemeinsam mit den Gewerkschaften angemessene und relevante Weiterbildung im Bereich Chancengleichheit für Beschäftigte und Gewerkschaftsvertreter anbieten, in dem Maße wie es notwendig ist und mit einem abgestimmten Kursinhalt. Die Gewerkschaft wird unterstützt und nimmt an solchen Bildungsprogrammen teil, und ermutigt ihre Vertreter daran teilzunehmen. Diese Vereinbarung hat keine Auswirkungen auf die gesonderten Regelungen für Weiterbildung von dem Unternehmen und der Gewerkschaften, um besondere Ziele zu erreichen.“

Fahrzeughersteller Kraftwagen - 050330/34 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Personelle Maßnahmen – Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Berufserfahrungen

„Bei allen personellen Maßnahmen, für die bestimmte Qualifikationen erfüllt sein müssen, sind die nicht in Deutschland erworbenen vergleichbaren und anerkannten Qualifikationen sowie Berufserfahrungen zu berücksichtigen. Die Leistungsbeurteilung und der berufliche Aufstieg erfolgen nach einheitlichen Kriterien, die jede Verletzung des Grundsatzes der Nicht-Diskriminierung ausschließen.“

Landverkehr - 050330/27 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Organisatorische Maßnahmen

Maßnahmen zur Förderung partnerschaftlicher Zusammenarbeit

- In diesem Rahmen unterstützen folgende Maßnahmen die Zielerreichung
- Einrichtung flacher Hierarchien
- Teambildung
- dezentrale Verantwortungsstrukturen
- regelmäßige Durchführung von Mitarbeiterbefragungen auf der Grundlage des vereinbarten Konzeptes
- regelmäßige Durchführung des Führungskräftefeedback im Rahmen der vereinbarten Regelungen
- Mitarbeiter-Vorgesetztengespräch als Regelkommunikation
- Bedarfsgerechtes Angebot an Führungskräftezirkeln;

Öffentliche Verwaltung – 050330/31 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Soziale Maßnahmen

„Bei der Schicht- und Urlaubsplanung sind die Interessen von Beschäftigten ausländischer Herkunft und der inländischen Beschäftigten angemessen auszugleichen.“

Mess-, Steuer- und Regeltechnik – 050330/20 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Maßnahmen zur Förderung von antidiskriminierendem Verhalten in der Berufsausbildung

„Die Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der Abbau fremdenfeindlicher und rechtsextremer Einstellungen sowie die Förderung der Chancengleichheit sind für die berufliche Ausbildung von besonderer Bedeutung.“

Metallverarbeitung – 050330/18 -

*„Handlungsfelder könnten sein:
während der Berufsausbildung themenbezogene Projektwochen,
Unterrichtseinheiten oder Maßnahmen während der Übergangsschulung
organisieren.“*

Metallerzeugung und –bearbeitung 050330/09

[Zurück zur Übersicht](#)

Umsetzung

- Information [\[Beispiel\]](#)
- Einbeziehung in die innerbetrieblichen Seminare [\[Beispiel\]](#)
- Monitoring und Evaluation [\[Beispiel\]](#)
- Good Practice Beispiele [\[Beispiel\]](#)

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Umsetzung - Information

„Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungskampagne innerhalb der Belegschaft werden die partnerschaftlichen Verhaltensgrundsätze in einer Broschüre der Belegschaft zugänglich gemacht. Darüber hinaus erfolgen unterstützend von Zeit zu Zeit Publikationen mit Vorschlägen/Hinweisen zur Verbesserung des Arbeitsklimas (z.B. Bekanntmachungsbretter).“

Fahrzeughersteller Kraftwagen - 050330/03 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Einbeziehung in die innerbetrieblichen Seminare

„Das Thema „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ wird zur Förderung des Betriebsklimas in die Seminare für Führungskräfte und sonstige Personalverantwortliche sowie in die Berufsausbildung und in den betrieblichen Fortbildungsveranstaltungen aufgenommen.“

Landverkehr - 050330/08 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Monitoring und Evaluation

„Nach Ablauf von zwei Jahren wird ein Erfahrungsbericht erstellt, der auch die Umsetzung 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, überprüft.“

Landverkehr - 050330/27 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Good Practice

„Handlungsfelder könnten sein:

- Berichte in Werkzeitung, Lokalpresse veröffentlichen*
- themenbezogene Infoblätter [...] herausgeben*
- Mitarbeiter in Betriebsversammlungen, Jugendversammlungen, Vertrauenskörpersitzungen, Dienstbesprechungen (Arbeitsgruppen, Abteilungen) informieren*
- Thema in Vorstands-, Ressort- und Betriebsratssitzungen behandeln*
- während der Berufsausbildung themenbezogene Projektwochen, Unterrichtseinheiten oder Maßnahmen während der Übergangsschulung organisieren...*

weiter

Beispiel: Good Practice

- *sportliche Veranstaltungen mit mehreren Nationen durchführen*
- *kulturbezogene Reisen/Austausch organisieren und durchführen*
- *Nationalgerichte in den Kantinen anbieten [...] im Rahmen des PSAG-Bildungsprogramms Maßnahmen durchführen*
- *Betriebsbegehungen durchführen*
- *Kontakte zu örtlichen sozialen Einrichtungen (Asyl, Behinderte etc.) herstellen*
- *Veranstaltungen im Gedenkraum [...] durchführen*
- *Patenschaften zu ausländischen Mitarbeitern organisieren*

Metallerzeugung und –bearbeitung - 050330/09 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Beispiel: Schlussbestimmungen

„Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft und gilt unbefristet. Sie kann mit einer Frist von einem Kalendervierteljahr zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.“

Öffentliche Verwaltung - 050330/26 -

[Zurück zur Übersicht](#)

Grundsätzliche Vorüberlegungen zur Gestaltung einer Betriebsvereinbarung

- Welche Unternehmensstruktur liegt vor?
- Welche Unternehmenskultur wird gepflegt?
- Wie viele Standorte gibt es und können alle einbezogen werden?
- Welche Hierarchien existieren?
- Welche Struktur hat der Mitarbeitendenstamm?
- Wie kann Anti-Diskriminierung/Förderung der Chancengleichheit als Mainstreaming Strategie umgesetzt werden?

Gründe für den Abschluss einer Vereinbarung

- Unternehmen übernehmen gesellschaftliche Verantwortung, die auch nach außen sichtbar wird. Sie können u.a. einen Imagegewinn erreichen.
- Die Positionierung auf dem internationalen Markt wird gefestigt: Die Anforderungen des Marktes verstärken sich immer mehr in Richtung interkulturelle Kompetenz; die Förderung von Chancengleichheit kann die Integration in den internationalen Markt stärken.

Gründe für den Abschluss einer Vereinbarung

- Die Menschenrechte der Beschäftigten werden gewahrt.
- Durch Diskriminierung und dem Ungenutzt bleiben von Kompetenzen entstehen Unternehmen Kosten (beispielsweise durch gesundheitliche Störungen von Mitarbeitenden, die durch laufende Diskriminierung entstehen). Dem kann mit einer Vereinbarung und ihrer Umsetzung entgegen getreten werden

Umgang mit Diskriminierung

- ✓ entscheidend, ob eine Diskriminierung vorliegt, ist das subjektive Empfinden
- ✓ Diskriminierung definieren und anhand von Beispielen verdeutlichen
- ✓ abgestufte Möglichkeiten zum Umgang mit Diskriminierung vereinbaren
- ✓ Diskriminierung kann auch von Dritten verhindert werden – wer sich passiv verhält, unterstützt die Diskriminierung (ähnlich der unterlassenen Hilfeleistung)

Beschwerde

- ✓ Beschwerdemöglichkeit einräumen
- ✓ aus einer Beschwerde dürfen keine Benachteiligungen entstehen
- ✓ mit einer Beschwerde muss vertraulich umgegangen werden
- ✓ AnsprechpartnerInnen sollten benannt sein
- ✓ die Zuständigkeiten sollten klar geregelt sein
- ✓ schnelles Handeln nach einer Beschwerde verabreden
- ✓ Chance zur Korrektur des Handelns für den/die VerursacherIn einbeziehen

Reaktionsmöglichkeiten/Sanktionen

- ✓ Gespräch
- ✓ Belehrung, Verwarnung, Verweis
- ✓ arbeitsrechtliche Maßnahmen (Versetzung, Abmahnung, Kündigung)
- ✓ Therapiemöglichkeiten

Verankerung von Chancengleichheit in der Weiterbildung

- ✓ Mitarbeitende mit Migrationshintergrund zur Teilnahme an Weiterbildung ermutigen
- ✓ Information über Weiterbildungsangebote
- ✓ Angebot von Sprachkursen
- ✓ Sensibilisierung für interkulturelle Konflikte aber auch Kompetenzen

Förderung von Chancengleichheit bei der Einstellung

- ✓ Einstellungstests dürfen nicht kulturspezifisch ausgerichtet sein
- ✓ nicht in Deutschland erworbene Qualifikationen sollten anerkannt werden
- ✓ Mehrsprachigkeiten und interkulturelle Kompetenzen sollten berücksichtigt werden

Rahmenbedingungen

- ✓ Präambel, Ziel und Zweck der Vereinbarung
- ✓ Geltungsbereich (Vereinbarung auf Subunternehmer ausweiten)
- ✓ Begriffsklärungen (auch anhand von Beispielen)
- ✓ Einbindung in die Unternehmenskultur

DGB Bildungswerk

Bereich Migration & Qualifizierung

www.migration-online.de