

Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung sowie zur Förderung der Vielfalt und des partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz (Muster)

- ✓ **Präambel**
- ✓ **§ 1 – Geltungsbereich**
- ✓ **§ 2 – Begriffsbestimmungen**
- ✓ **§ 3 – Grundsätze und Ziele**
- ✓ **§ 4 – Verstöße gegen Grundsätze, Verfahren**
- ✓ **§ 5 – Förderung der Chancengleichheit**
- ✓ **§ 6 – Maßnahmen zur Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der beruflichen Ausbildung und bei personellen Einzelmaßnahmen**
- ✓ **§ 7 – Maßnahmen zur Einführung und Umsetzung der Vereinbarung**
- ✓ **§ 8 – Schlussbestimmungen**

Präambel

Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein Verhalten am Arbeitsplatz, das von gegenseitigem Respekt und der Achtung der Privatsphäre auszeichnet, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima.

Sie steht für den Abbau von Vorurteilen und Vorbehalten, die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung im Arbeitsleben. Ziel ist die Schaffung eines vorurteilsfreien Raums für alle Beschäftigten, in dem sie ihre Persönlichkeit und ihre Talente entfalten können.

Vor dem Hintergrund zunehmender rechtspopulistischer und rechtsextremistischer Angriffe auf unsere Demokratie und unsere gemeinsamen Werte sowie zunehmender Gewaltbereitschaft Minderheiten gegenüber, wollen die Betriebsparteien einen Beitrag zum Abbau von Vorurteilen und Vorbehalten leisten. Äußerungen, Verhaltensweisen und Symbole, die rassistisch, extremistisch, antisemitisch oder auf andere Weise menschenverachtend sind oder damit im Zusammenhang stehen, widersprechen Respekt und Toleranz und verstoßen gegen die Grundsätze des Unternehmens.

§ 1 – Geltungsbereich

(1) Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG und der Leiharbeiter*innen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich für leitende Angestellte eine entsprechende Regelung zu schaffen.

(2) Sie gilt räumlich an allen Standorten der/des [*Name des Unternehmens*].

(3) Sachlich sind die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung insbesondere bei folgenden Maßnahmen zu berücksichtigen:

- a) personelle Maßnahmen wie Einstellungen und Auswahlkriterien, 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 Sozialeinrichtungen
- 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
- g) im Hinblick auf die Schaffung eines belästigungsfreien Arbeitsumfeldes
- i) für die Werbung und Außendarstellung des Unternehmens.

§ 2 – Begriffsbestimmungen

(1) Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen insbesondere Art. 3 Grundgesetz, § 154 Sozialgesetzbuch IX, § 22 und 26 BDSG, Art. 9 DSGVO, § 75 BetrVG und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der jeweiligen Fassung. In Anlehnung an die Formulierungen und Definition des AGG einigen sich die Betriebsparteien auf folgende Definitionen:

- Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus rassistischen Gründen und oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.
- Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Das umfasst nach Auffassung der Betriebsparteien insbesondere auch z.B. Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen bis hin zu Mobbing, wenn sie fremdenfeindlich, rechtsextrem, rassistisch, extremistisch, antisemitisch oder auf andere Weise menschenverachtend sind, wirken können oder damit im Zusammenhang stehen.

Oben genannte Verhaltensweisen, Äußerungen und Symbole widersprechen den Grundsätzen des Unternehmens, das auf Respekt und Toleranz setzt.

§ 3 – Grundsätze und Ziele

(1) Unternehmensleitung und Betriebsrat treten nachdrücklich für eine Förderung der Gleichbehandlung sowie für den Schutz vor unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung der aller Beschäftigten ein. Sie treten allen Formen des Rassismus, der Fremdenfeindlichkeit sowie antidemokratischen und nationalistischen, geschlechterdiskriminierenden Tendenzen entgegen. Sie setzen sich für ein belästigungsfreies Betriebsklima und ein kollegiales Miteinander ein. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit und die Würde der anderen Beschäftigten zu respektieren und zu achten.

(2) Diese Ziele gelten für die Beschäftigten in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit insbesondere

- gegenüber Kund*innen des Unternehmens
- gegenüber im Unternehmen beschäftigten Fremdfirmenangehörigen
- gegenüber freiberuflichen Mitarbeiter*innen

(3) Die Grundsätze dieser Vereinbarung werden auch aufgenommen in die Ausschreibungs- und Vertragsbedingungen für Unternehmen, die für *[Name des Unternehmens]* Leistungen erbringen. Das Unternehmen verpflichtet sich, solche Subunternehmen von der Auftragsvergabe auszuschließen, die keine Gewähr für die Einhaltung der Grundsätze bieten.

(4) Die Vertragsparteien verpflichten sich, in ihren Beschlüssen, Vereinbarungen und Handlungen, Entscheidungen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung sowie den Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit zu berücksichtigen. Auch Beschäftigte haben das entsprechend zu berücksichtigen. Entsprechend des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung sind alle unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, Abstammung, Religion, Nationalität, sexuellen Identität, sexuellen Orientierung, des Geschlechts sowie Belästigungen, Mobbing und fremdenfeindliche Handlungen verboten. Dies gilt für das Verhalten von Beschäftigten untereinander, im Umgang mit den Kund*innen und im Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Arbeitnehmer*innen, unabhängig davon, ob ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bewusst, gezielt oder fahrlässig begangen wurde.

(5) Auch die Aufforderung oder die Anweisung zur Ungleichbehandlung, Benachteiligung oder Belästigung stellt eine Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung dar.

(6) 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.

(7) Alle Beschäftigten des *[Name des Werks, der Dienststelle oder des Konzerns]* sind aufgefordert und verpflichtet, für die Einhaltung der Gleichbehandlungsgrundsätze einzutreten.

§ 4 – Verstöße gegen Grundsätze, Verfahren

(1) Personen, die sich durch Missachtung der unter § 2 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, haben das Recht, sich an nachfolgende Ansprechpartner*innen und zuständige Stellen zu wenden (Beschwerderecht).

Zuständige Stellen für Betroffene (Beschwerdestellen) können nach ihrer Wahl sein:

- der*die Diversity-Beauftragte im Betrieb

- die paritätische Kommission (siehe § 6)
- das (Diversity-)Management

Erste Ansprechpartner*innen könnten nach ihrer Wahl aber auch sein:

- der*die betrieblichen Vorgesetzten
- der Betriebsrat oder von ihm Beauftragte
- die Personalabteilung
- eine andere Vertrauensperson ihrer Wahl

(2) Beschäftigte, die nicht selbst von Benachteiligung betroffen sind, aber Zeugen eines Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze geworden sind, können sich an die zuständigen Stellen wenden.

(3) Betroffene oder andere Beschäftigte dürfen wegen einer Beschwerde nicht benachteiligt oder gemaßregelt werden. Falschbehauptungen werden allerdings ggf. rechtlich verfolgt.

(4) Das allgemeine Beschwerderecht entsprechend §§ 84 und 85 BetrVG bleibt unberührt. Unabhängig von betrieblichen Ordnungsmaßnahmen haben benachteiligte Beschäftigte die Möglichkeit, zivil- und/oder strafrechtliche Schritte zu ergreifen, ohne dass ihnen im Unternehmen dadurch Nachteile entstehen. Die Rechte des Betriebsrats insbesondere nach § 104 BetrVG bleibt davon unberührt.

(5) Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber am Verfahren nichtbeteiligten Dritten zu bewahren. Gleiches gilt gegenüber dem*der Beschwerdegegner*in, solange eine Beschwerde nicht geprüft wurde.

(6) Die zuständigen Stellen (Diversity-Beauftragte, Diversity Management) haben folgende Aufgaben:

- Beratung und Unterstützung der*des Betroffenen
- Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden
- Ggf. Einbindung von Unterstützung von externen Stellen
- Initiieren von vorbeugenden Maßnahmen und Fortbildungen, insbesondere Konfliktbewältigungstrainings für alle Ebenen
- Erstellung Maßnahmen zur Förderung der Kommunikation

Für ihre Tätigkeiten werden ihnen ausreichend Zeitressourcen zur Verfügung gestellt.

(7) Verfahrensphasen:

Phase 1 (Meldung, Ersteinschätzung): Die zuständigen Stellen haben die Verpflichtung, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnisnahme der Meldung eines Vorfalls, mit dem*der Betroffenen den Sachverhalt zu beraten und festzustellen, ob Tatsachen vorliegen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung vermuten lassen. Dabei weisen sie Betroffene auf die bestehende Rechte nach dieser Betriebsvereinbarung sowie Unterstützungsmöglichkeiten im Unternehmen hin. Die Feststellung ist gemeinsam mit der Schilderung des Sachverhalts für das weitere Verfahren zu dokumentieren. Die Unterlagen werden so eingeschlossen, dass sie sich nur im Zugriff der zuständigen Stelle befinden.

Phase 2 (Gegendarstellung, Vermittlung): Mit der von Diskriminierung betroffenen Person ist das weitere Vorgehen abzustimmen. Nach Einwilligung und nur in Absprache mit Betroffenen nimmt die zuständige Stelle Kontakt auf mit der oder denjenigen Person(en), von der/denen die (vermeintlich) benachteiligende Handlung/Unterlassen ausgeht und gibt ihr die Gelegenheit zur Stellungnahme. Diese Schilderungen werden ebenfalls dokumentiert.

Ggf. Phase 3 (Austausch): Ist nach Auffassung der zuständigen Stelle ein Austausch der betroffenen Personen sinnvoll, kann sie ein gemeinsames Gespräch anregen. Es findet nur statt, wenn die beide Parteien damit einverstanden sind. Der betroffenen Person steht es frei, ob sie an dem Termin teilnehmen möchte. Das Gespräch wird mit dem Ziel geführt, Maßnahmen zum Abstellen der Benachteiligung zu vereinbaren.

Phase 4 (Einbindung Führungskraft): Ergibt sich eine Benachteiligung und ist eine Benachteiligung auch in der Zukunft zu erwarten oder zu befürchten, weil keine Einigung unter den betroffenen Personen gefunden werden konnte oder die benachteiligende Person ihr Verhalten nicht abstellen will, bezieht die zuständige Stelle die disziplinarische Führungskraft mit ein und informiert sie über den Sachverhalt und den Stand des Verfahrens.

Phase 5 (Austausch mit Führungskraft): In einem Termin mit der Führungskraft, den Betroffenen sowie der zuständigen Stelle, wird der Sachverhalt erneut erläutert mit dem Ziel der Verabredung von konkreten Maßnahmen. Die Führungskraft erläutert ggf. auch arbeits-, zivil- und strafrechtliche Konsequenzen.

(8) Je nach Schwere der konkreten Situation wird der Vorstand/ Geschäftsführung nach Phase 5 ggf. aber auch schon vorher über den Sachverhalt und Verfahrensstand informiert. Es sind Maßnahmen zu entwickeln, die das Ziel verfolgen, benachteiligende Verhaltensweisen und Verfahren sowie die daraus entstehende Schädigung für das Betriebsklima nachhaltig abzustellen.

(9) Maßnahmen zur nachhaltigen Beilegung von Konflikten haben gegenüber arbeits-, zivil- und strafrechtlichen Maßnahmen von Seiten des Unternehmens Vorrang. Betroffenen steht es aber unbeschadet frei ihre rechtlichen Schritte einzuleiten.

(10) Zuständige Stellen können folgende Personen oder Stellen einbeziehen:

- die Betroffenen
- die Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder andere vergleichbare Stellen
- Compliance Officer
- externe Beratungsunterstützung.

§ 5 – Förderung der Chancengleichheit

Zur Schaffung einer tatsächlichen Chancengleichheit vereinbaren die Betriebsparteien 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 vergleichbaren Qualifikationen sowie Berufserfahrungen wohlwollend 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. Sind

innerbetriebliche Sprachkurse nicht möglich, können bei der Personalabteilung auch Sprachkurse anderer Anbieter unterstützt werden auf Antrag und nach Prüfung.

Baustein 3 Im kundennahen Bereich werden mehrsprachig zusammengesetzte Teams gebildet, um den Service zu verbessern. Insgesamt wird den Beschäftigten die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung eingeräumt. Die entsprechenden Maßnahmen sollen mithilfe von individuellen Förderplänen umgesetzt werden.

Baustein 4 Um eine Integration in die Unternehmenskultur insbesondere für neue Beschäftigte bestmöglich zu erreichen und ein respektvolles Miteinander zu fördern, gibt es ein Patenschaftsprogramm. Beschäftigte können sich zum Zweck der Vernetzung auch erst später dazu anmelden.

Baustein 5 Um das Verständnis für Diversity und Vielfalt zu entwickeln, sind entsprechende Feier- und Gedenktage zu nutzen, die innerbetrieblich gestaltet werden.

§ 6 – Maßnahmen zur Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der beruflichen Ausbildung und bei personellen Einzelmaßnahmen

(1) Die Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der Abbau fremdenfeindlicher und rechtsextremer Einstellungen sowie die Förderung der Chancengleichheit sind für die berufliche Ausbildung und bei Entscheidungen zu personellen Einzelmaßnahmen (z.B. Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen) insgesamt von besonderer Bedeutung.

(2) Die Auswahl bei personellen Einzelmaßnahmen erfolgt nach einheitlichen Kriterien. Der Ausschluss oder die Benachteiligung bestimmter Gruppen bei der Einstellung für bestimmte Ausbildungsberufe ist untersagt.

(3) Für die Auswahl der Bewerber*innen ist das Gesamtbild aus Testergebnis und vor allem der persönliche Eindruck im Vorstellungsgespräch entscheidend. Bei allen personellen Maßnahmen, für die bestimmte Qualifikationen erfüllt sein müssen, sind die nicht in Deutschland erworbenen vergleichbaren Qualifikationen sowie Berufserfahrungen wohlwollend zu berücksichtigen. Ggf. werden auch Bewerber*innen darüber berücksichtigt, wenn dies zur Förderung der Vielfalt geboten erscheint.

(4) Bei Einstellungstests und im persönlichen Vorstellungsgespräch sind nur solche Fragen für die Bewertung ausschlaggebend, die sich auf beruflichen Anforderungen beziehen. Fragestellungen, deren Beantwortung eine Offenbarung spezifischer kultureller, religiöser, weltanschaulicher oder nationaler Herkunft erforderlich machen, werden nicht gestellt und ggf. nicht berücksichtigt.

(5) In der Ausbildung: 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.

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 Unterstützungsangebote gemacht. Diese werden in individuellen Förderplänen beschrieben. Es können auch außerbetriebliche Angebote als Bestandteil der Ausbildung mit einbezogen werden.

§ 7 – Maßnahmen zur Einführung und Umsetzung der Vereinbarung

Die Betriebsparteien 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 Maßnahmen 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

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.

§ 8 – Schlussbestimmungen

(1) Die (Konzern-)Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Nach Ablauf von (Alternative: einem) zwei Jahren wird ein Erfahrungsbericht von der zuständigen Stelle erstellt, mit dem die Wirkung der Vereinbarung überprüft wird, und der Geschäftsführung/Vorstand vorgestellt. Auf Basis des Erfahrungsberichtes werden weitere Maßnahmen zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Grundsatzes auf Chancengleichheit vereinbart.

(2) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens zum ... (Frist für den Erfahrungsbericht berücksichtigen) gekündigt werden. Die Vereinbarung wirkt nach.

Stand: 23.06.2020

Muster