

## **Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen** **Thema Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft**

Akin, Semiha/Dälken, Michaela/Monz, Leo: Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/M.: Bund-Verlag 2004

Dieser Stichpunktverzeichnis bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

### ▪ **Grundsätze/Ziele**

- Allgemeine Grundsätze
  - o Grundsätze zu Nicht-Diskriminierung, Förderung von Chancengleichheit oder Gleichstellung von Beschäftigten, Vermeidung von Fremdenfeindlichkeit oder antidemokratischem Verhalten
- Allgemeine Ziele
  - o Darstellung und Werbung des Betriebes/Unternehmens in der Öffentlichkeit, positives Beispiel geben, Zusammenarbeit mit externen Partnern
- Betriebsbezogene Ziele
  - o Mobbing und Diskriminierung unterbinden, partnerschaftliches Klima fördern, vertrauensvolle Zusammenarbeit, Eigenverantwortung der einzelnen Beschäftigten für ein positives Arbeitsklima stärken, Problembewusstsein stärken
- Betriebsklima / Unternehmenskultur
  - o Einbindung der Integration in die Kultur des Unternehmens, Gleichstellung in allen Bereichen, Nutzbarmachung aller Kompetenzen

### ▪ **Geltungsbereiche und Begriffsbestimmungen**

- Geltungsbereiche
  - o Räumlich: für Konzern (international oder national oder bestimmte Standorte), Betrieb oder einzelne Betriebsteile, ggfs. Rückgriff auf „Codes of Conduct“ im internationalen Konzern
  - o Personenbezogen: Personen oder Personengruppen, die von der Vereinbarung betroffen sind, Ein- oder Ausschluss von Auszubildenden, Leiharbeitnehmern, Fremdfirmenangehörigen, Werkstudenten, Praktikanten, befristet Beschäftigten, Kooperationspartnern des Unternehmens
  - o sachlich
- Definitionen
  - o Definition der betroffenen Sachverhalte und Begriffe: unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung, Formen der Diskriminierung und Belästigung, Situationen, Beispiele, Rolle des subjektiven Empfindens

- **Verfahren bei Verstoß gegen die Inhalte der Vereinbarung**
  - Zuständigkeiten und AnsprechpartnerInnen
    - o zuständige Personen, Führungskräfte/ Vorgesetzte, Betriebs-/Geschäftsleitung, Kommission, Betriebsrat/Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Personalreferenten/Personalabteilung, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, psychosozialer Dienst, betriebsärztlicher Dienst
  - Vertraulichkeit
  - Beschwerden und Reaktionsmöglichkeiten
    - o anonyme/nicht-anonyme Beschwerden oder Hinweise, Umgang mit Daten des Falles (Datenschutz), Stillschweigen gegenüber am Verfahren nicht beteiligten Dritten, Stillschweigen/Nicht-Stillschweigen gegenüber den Beschwerdegegnern
    - o Recht, sich an verantwortliche betriebliche Stelle wenden zu können; Vertrauenspersonen hinzuziehen können; Pflichten/Aufgaben der verantwortlichen Stelle: Vorgehensweisen, Reaktionsfristen, Rückmeldungen, Informationen; keine Konkurrenz des Beschwerdeverfahrens zu betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlichen Vorschriften; Beschwerden innerhalb/außerhalb der Arbeitszeit
  - Betriebliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen
    - o Persönliches Gespräch, Weiches Verfahren, 1. Stufe Anhörung der Betroffenen, Beratung, Aufklärung der beschuldigten Person/en, Sanktionen: Hinweise/Ermahnungen/Belehrungen, mündliche oder schriftliche Missbilligungen, Untersuchung und Ahndung nach den Vorschriften der Disziplinarordnung, Geldbuße, Umsetzung/Versetzung, schriftliche Abmahnung, schriftliche Kündigungsandrohung, fristgerechte oder fristlose Kündigung, Strafanzeige, Schadensersatzansprüche
  - Hilfe für betroffene / Verursacher
    - o Beratung, Therapie, Gesprächskreis
- **Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit**
  - Prävention durch strukturelle Maßnahmen:
    - o regelmäßige gemeinsame Gespräche zwischen Arbeitgeber, Mitarbeitervertretung und Konfliktberater/in
  - Personelle Maßnahmen:
    - o Ausschreibung von offenen Stellen entsprechend der EU-Richtlinie 200/43/EG; Einstellung nach einheitlichen Eignungskriterien, keine Quoten- bzw. Schwerpunktbildung nach Nationalitäten; Angebot von Ausbildungsbegleitenden Hilfen; Weiterbildung: fachbezogene Sprachausbildung, interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen, Förderung von Fortbildungsmöglichkeiten, die dem interkulturellen Verständnis dienen, Aufnahme der Themen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing in das Fort- und Weiterbildungsangebot; Anerkennung von nicht in Deutschland erworbenen vergleichbaren Qualifikationen und Berufserfahrungen
  - Organisatorische Maßnahmen
    - o Informationen in verständlicher Ausdrucksform, Verwendung der jeweiligen Muttersprache; Errichtung flacher Hierarchien, Teambildung, de-

- zentrale Verantwortungsstrukturen, Mitarbeiterbefragung; Führungskräftefeedback, Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch, bedarfsgerechtes Angebot an Führungskräftezirkel
- Soziale Maßnahmen
  - o Schicht- und Urlaubsplanung
- **Berufliche Ausbildung**
  - Maßnahmen zur Förderung in der beruflichen Ausbildung
    - o Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes; Abbau fremdenfeindlicher und rechtsextremer Einstellung; Förderung der Chancengleichheit durch themenbezogene Projektwochen, Unterrichtseinheiten, Maßnahmen während der Übergangsschulung
- **Umsetzung**
  - Information
    - o Bekanntmachung der partnerschaftlichen Verhaltensgrundsätze, Publikationen mit Vorschlägen/Hinweisen zur Verbesserung des Arbeitsklimas, Betriebsversammlung; Abteilungsversammlung
  - Einbeziehung in die innerbetriebliche Weiterbildung
    - o Seminare für Führungskräfte und Personalverantwortliche; Berufsausbildung, betriebliche Fortbildungsveranstaltungen; Konfliktberatung; Mediatoren-Training;
  - Monitoring/Evaluation
    - o Erstellung eines Erfahrungsberichts, Bewertung durch den Vorstand, Analyse von Ist-Situation, Verbesserungsvorschläge, Bekanntmachung von Ergebnissen der Maßnahmen; statistische Daten zur Chancengleichheit
  - Good-Practice-Beispiele
    - o Berichte, multikulturelle Veranstaltungen, kulturbezogene Reisen/Austausch, Nationalgerichte in der Kantine, themenbezogene Projektwochen während der Berufsausbildung, Betriebsbegehung, Kontakt zu örtlichen sozialen Einrichtungen, Patenschaften zu ausländischen Mitarbeitenden, themenbezogene Vorschläge im Vorschlagswesen, gemeinsame Erklärungen, Appelle, Transparente, betriebliche Anlaufstelle, multikulturelle Aktivitäten, Freizeitaktivitäten, Wohnungsbeschaffung, Wohnumfeldgestaltung
  - Schlussbestimmungen
    - o in Kraft treten, Befristung, Kündigung
- **Mitbestimmungsrechte,-prozeduren und –instrumente**
  - Mitbestimmungsrechte
    - o Geltungsbereiche, Informations- und Beratungsrechte, weitere Akteure hinzuziehen
  - Funktionsträger
    - o Gesetzliche Funktionsträger, Konfliktbeauftragte, Konfliktberater und freiwillige Konfliktlotsen
    - o Einrichtung von Kommissionen / Schlichtungsstellen, Aufgaben, Zusammensetzung, Verfahren