

Diskriminierung am Arbeitsplatz - aktiv werden für Gleichbehandlung

Betriebliche und
gewerkschaftliche Möglichkeiten
und Aktivitäten

Diskriminierung - Definition

„Jede Andersbehandlung, Ausgrenzung, Benachteiligung oder Bevorzugung wegen der tatsächlichen oder vermeintlichen Rasse, Religion, ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit oder Hautfarbe eines Menschen mit 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 (UNICE, EGB, CEEP)
am 21. Oktober 1995 in Florenz

Rechtliche Grundlagen in Deutschland

Grundgesetz:

- Art. 3 (Kein Handlungsauftrag)

Strafrecht:

- **Offizialdelikte:**
§ 130 StGB: Volksverhetzung
- **Antragsdelikte:**
§185 StGB: Beleidigung
§ 187 StGB: Verleumdung

Zivilrecht:

- § 823 II. BGB, Schadenersatz bei Verschulden: „Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatze des daraus entstehenden Schadens verpflichtet. Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt.“

Spezifische rechtliche Grundlagen in der Arbeitswelt

Auch für die
Arbeitswelt
gelten
die
Bestimmungen
des BGB.

§ 75 Abs. 1 BetrVG:
Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere
darüber zu wachen „dass jede unterschiedliche
Behandlung von Personen wegen ihrer
Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft
... unterbleibt“.

Für den
Öffentlichen
Dienst gilt eine
ähnliche
Bestimmung
in § 67 Abs. 1
BPersVG

§ 87,1.5
Urlaubsplanung

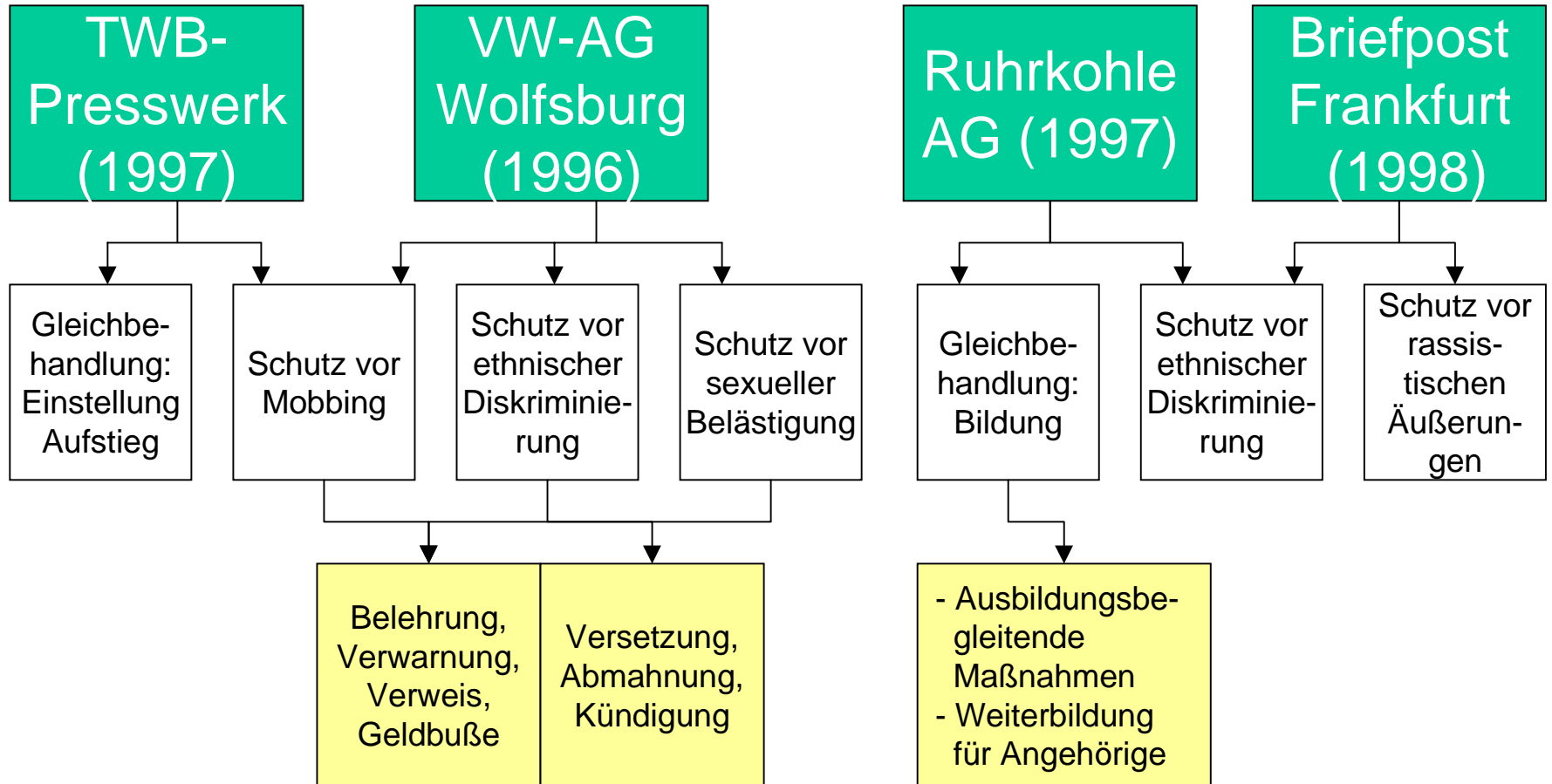
§ 87,1.9
Wohnungsvergabe

§ 95,1
Einstellungen

§ 98
Förderung der
Berufsbildung

§ 95,2
Einstellungs-
richtlinien

Betriebsvereinbarungen I.



Umsetzung der Vereinbarung bei VW



Top-Down-Prozess

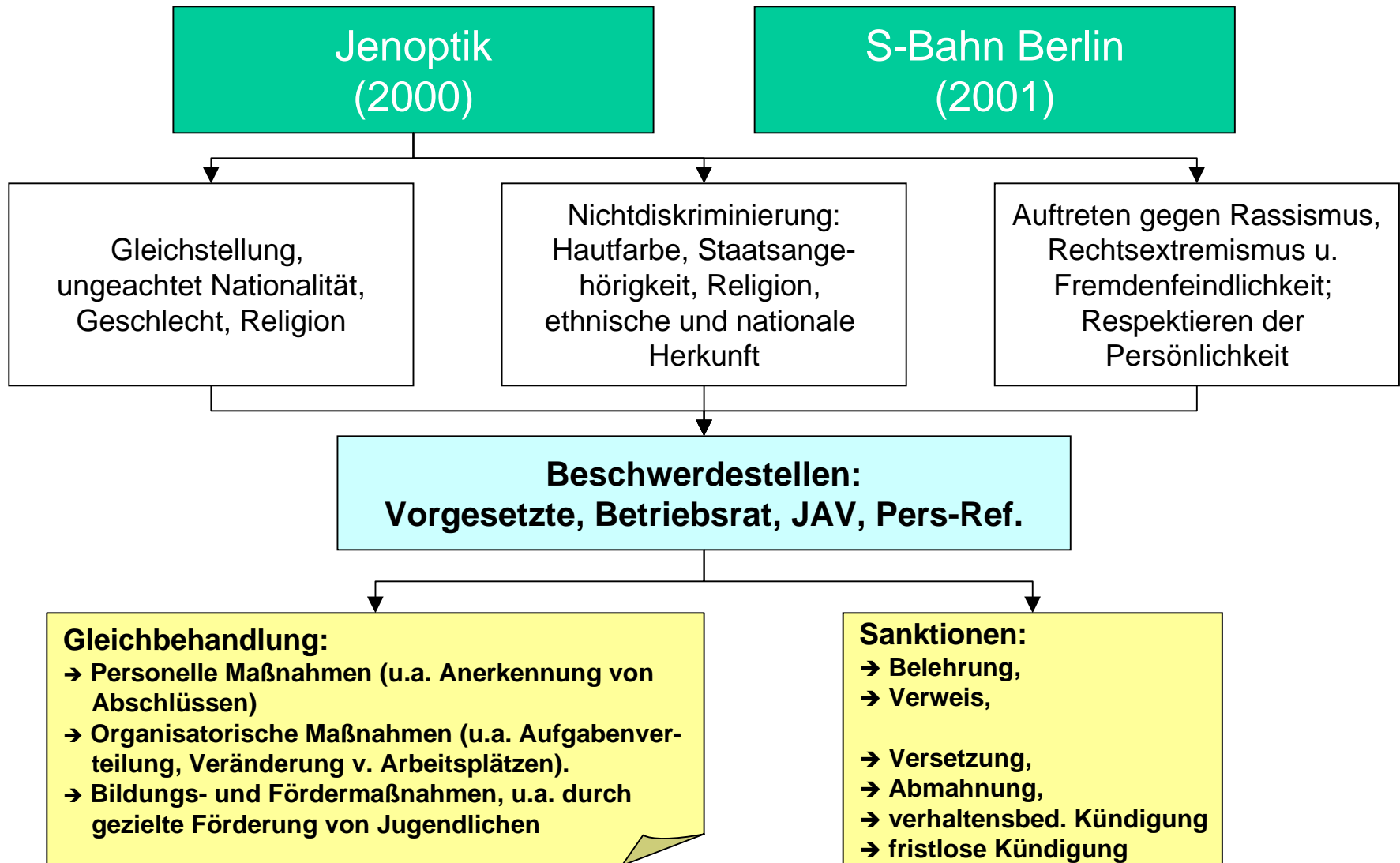
- **Kommunikationsprozess:**
Plakate, Broschüre,
Betriebsversammlung
- **Entwicklung von Quali-**
zierungsbausteinen
- **Workshops für Personal-**
leiter u. Management
- **Supervision für**
Führungskräfte

- **Personalabteilung**
- **Frauenbeauftragte**
- **Betriebsrat, gewerk-**
schaftl. Vertrauensleute
- **Vorgesetzte**
- **Vertrauensperson**
eigener Wahl
- **Nottelefon (zu Anfang)**

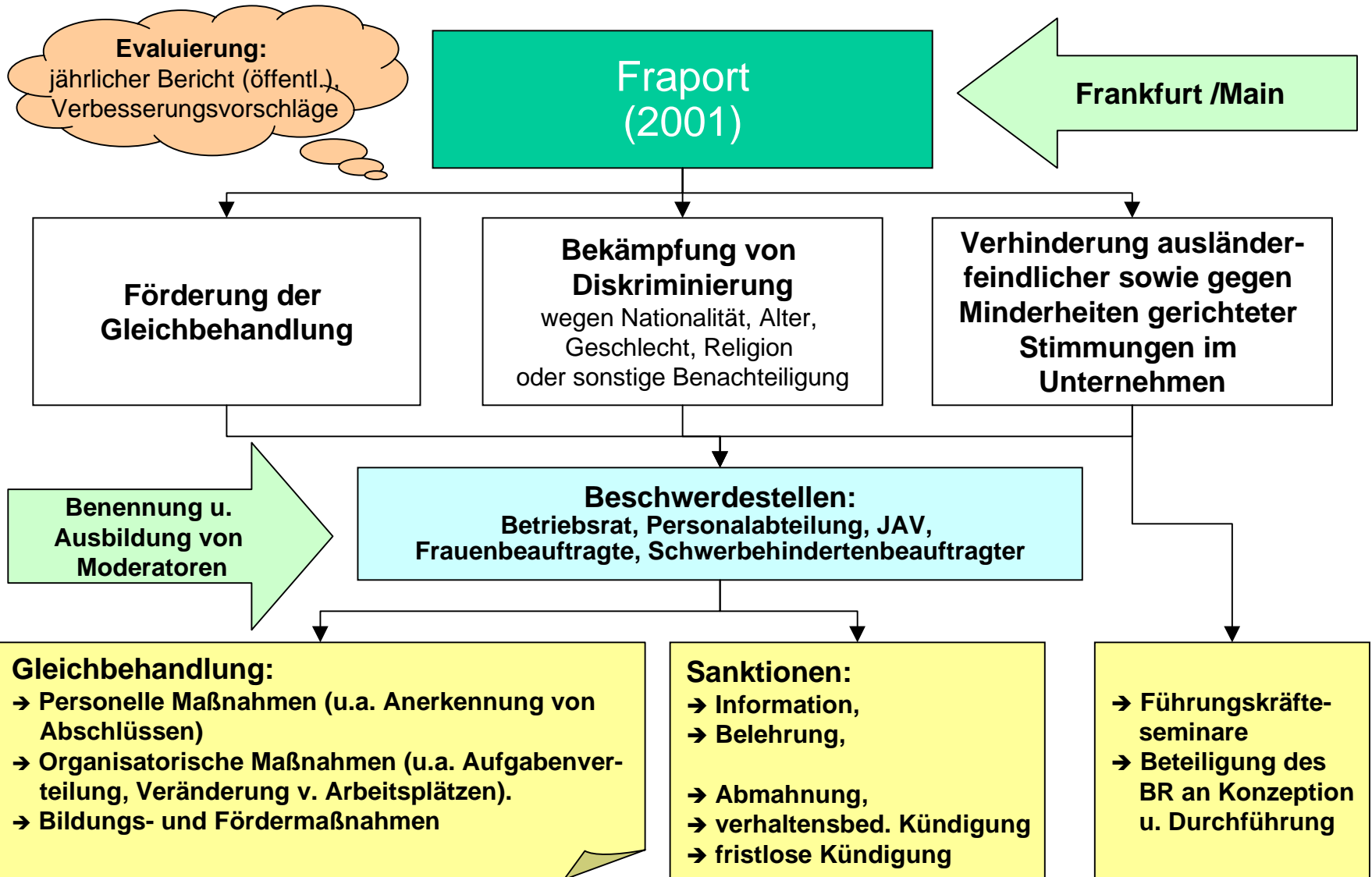


Beschwerde

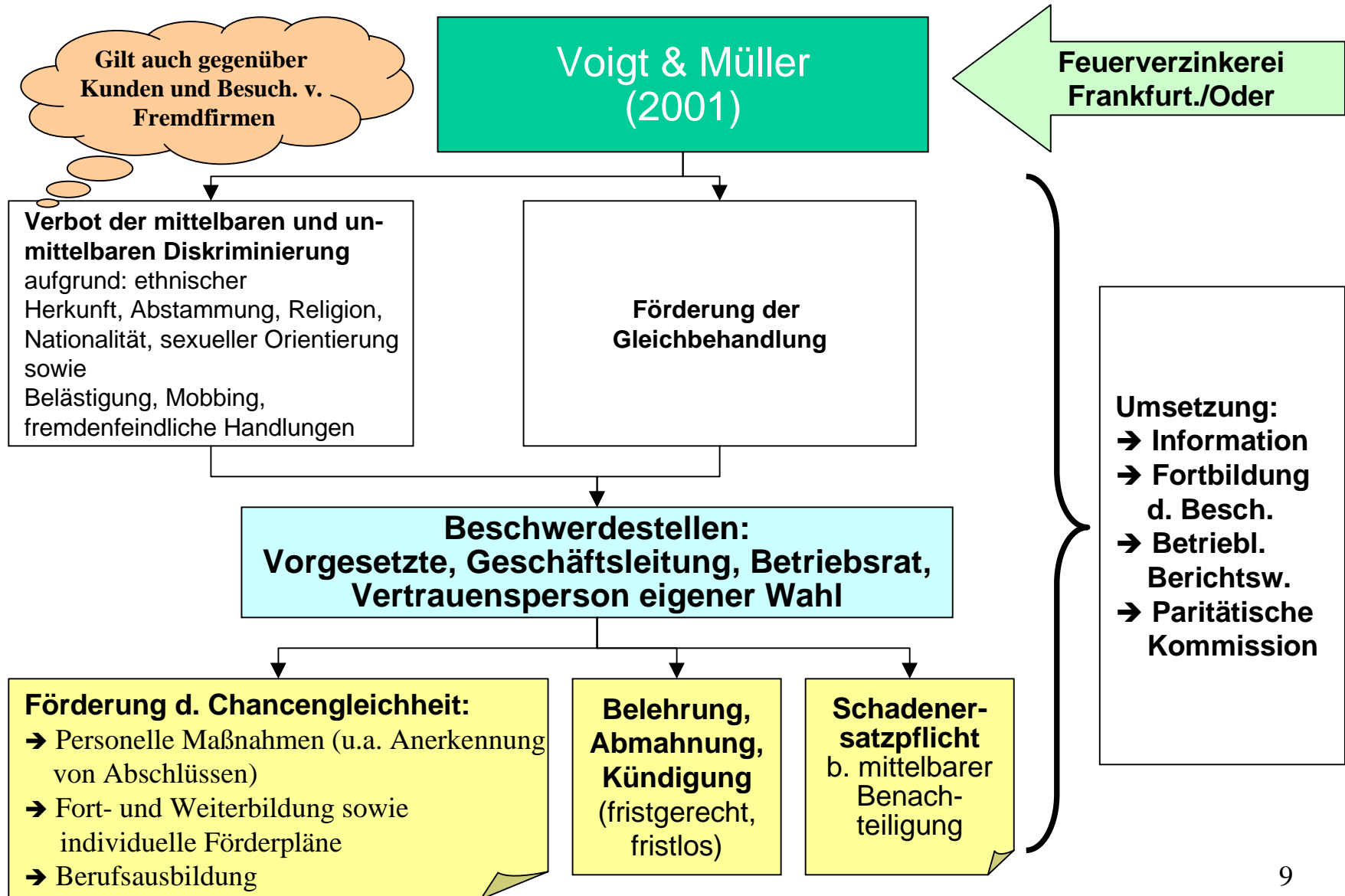
Betriebsvereinbarungen II.



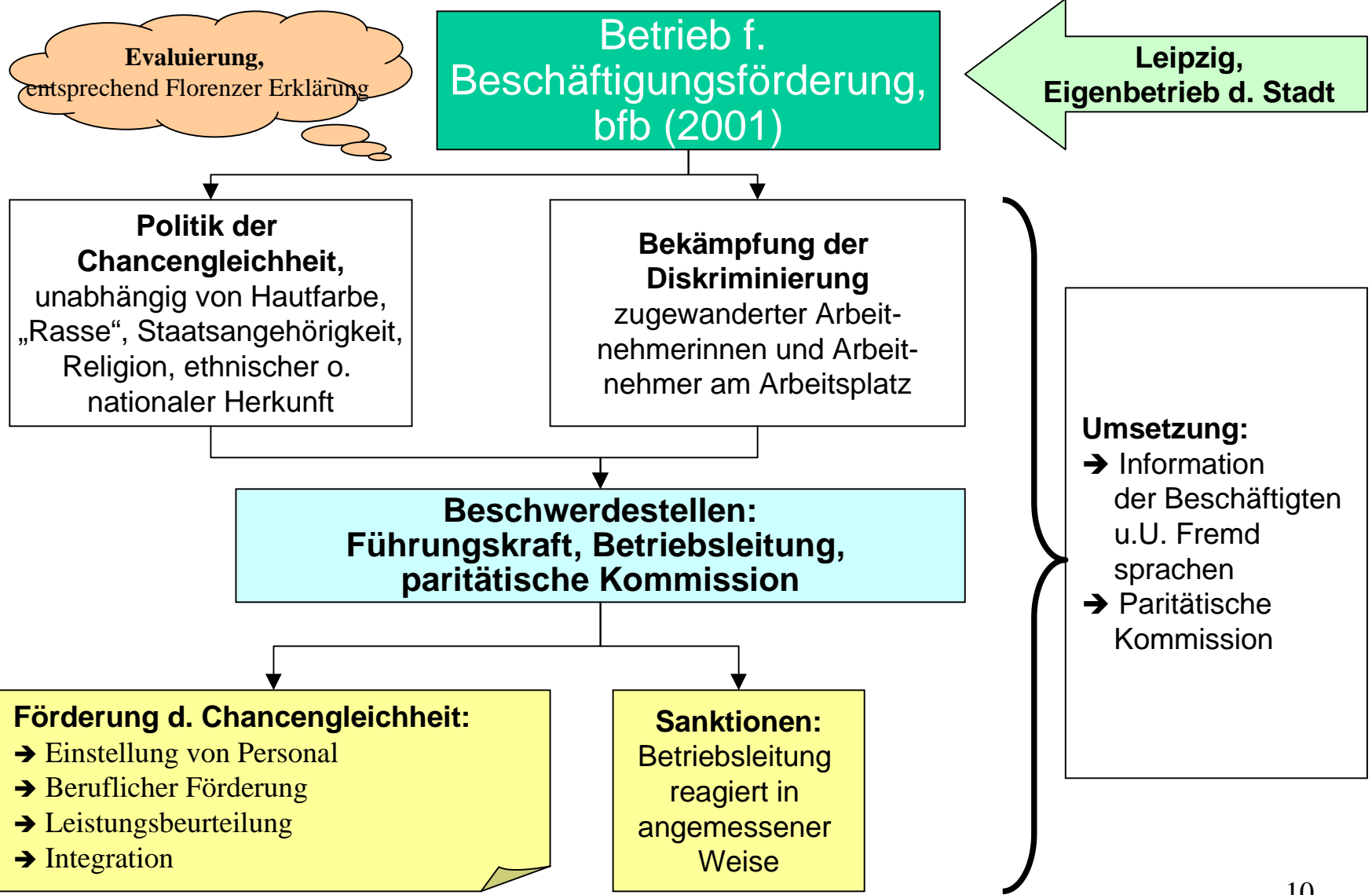
Betriebsvereinbarungen III.

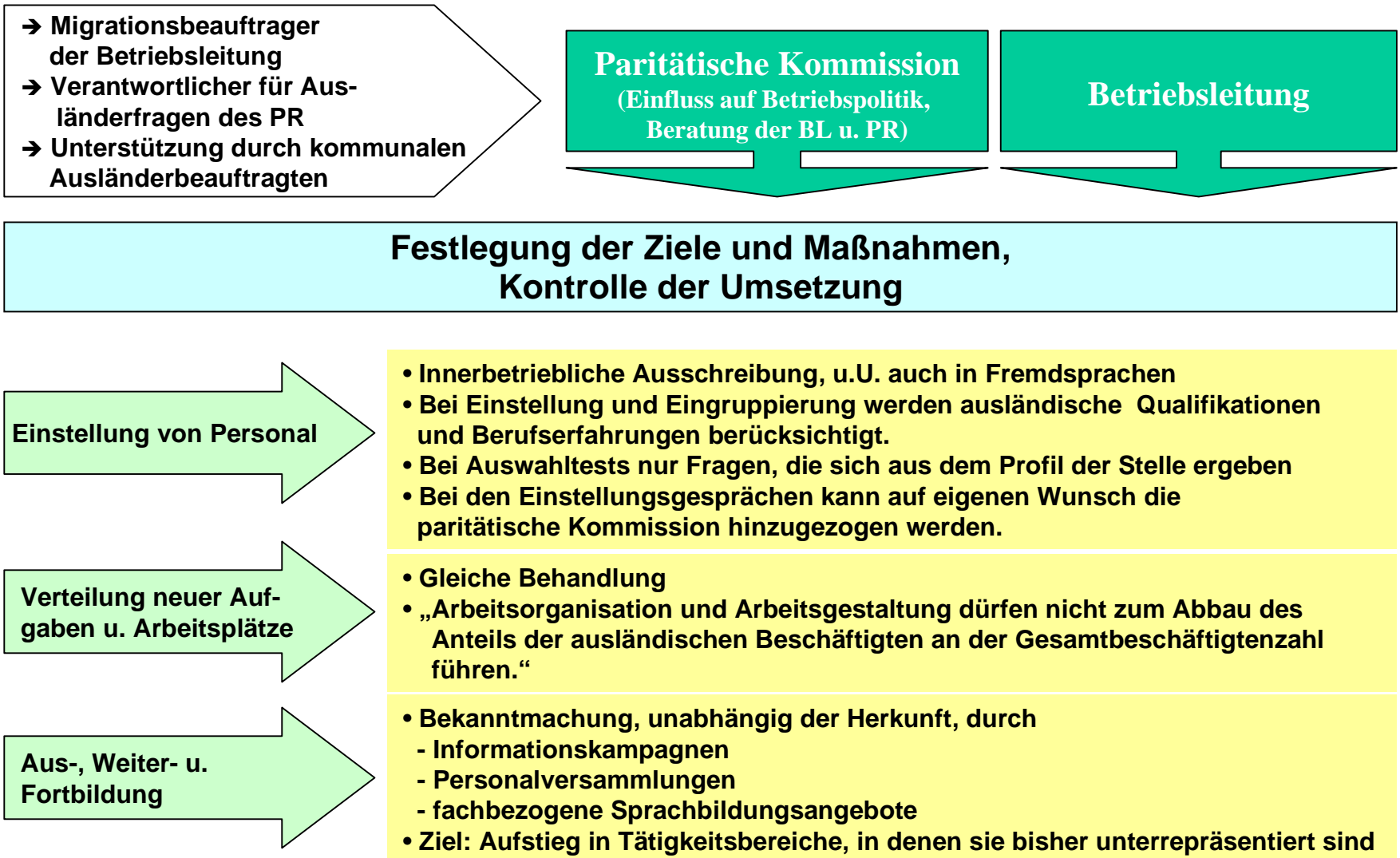


Betriebsvereinbarungen IV.

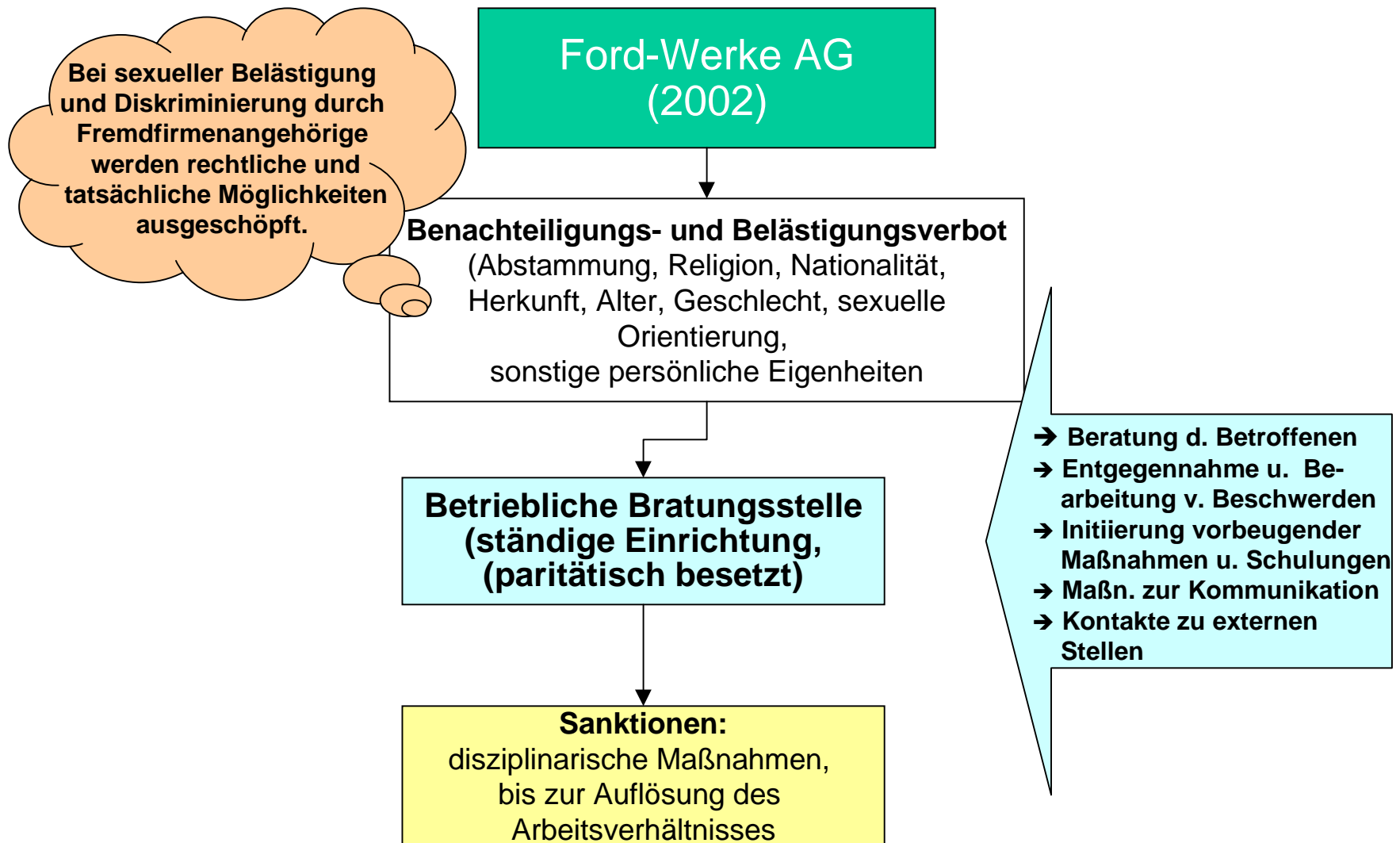


Betriebsvereinbarungen V.

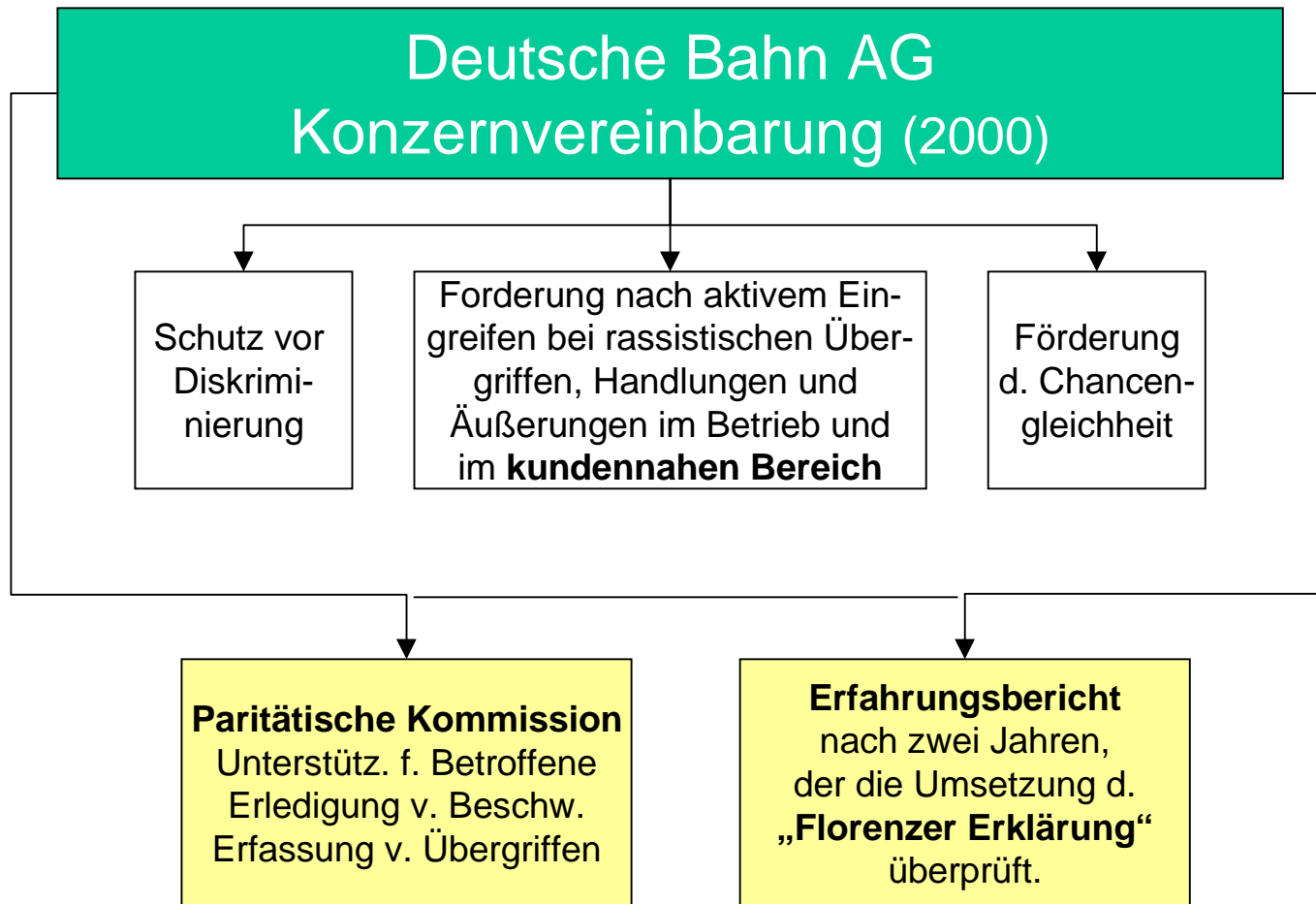




Betriebsvereinbarungen VI.



Betriebsvereinbarungen VII.



Deutsche Telekom Ausbildungs-MTV (2000)

Gemeinsame Erklärung
Fremdenfeindlichkeit und Gewaltbereitschaft mit den Unter-
nehmenszielen unvereinbar

MTV § 2: Inhalt der Ausbildung, Abs. 5:

Die TV-Parteien wirken im Rahmen der berufl. Erstausbildung auf eine ange-
messene Werteorientierung der Azubis in der Gesellschaft, deren verantwortungs-
volle Mitgestaltung und auf einen toleranten und gewaltfreien Umgang hin.

Umsetzung:
In einem gemeinsamen Projekt werden Handlungshilfen
und didaktische Materialien erstellt.

- Überprüfung der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen auf Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes:
 - Einstellung
 - Eingruppierung
 - Weiterbildung
 - Aufstieg (siehe u.a. EuGH Rs.-C-15/96 zu BAT)
- Überprüfung aller einschlägigen Arbeitsrechtsbestimmungen

- Überprüfung aller gesetzl. Bestimmungen und Verordnungen, z.B. zum Niederlassungsrecht für Freiberufler
- Einrichtung einer Stelle zur Unterstützung von Betroffenen (Art. 13)
- Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien über Vorschläge zu (Art. 11, Sozialer Dialog)

Mustervereinbarung unter Einbeziehung der EU-Richtlinie

- **Präambel:**

Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung für Beschäftigte des Betriebes, Beschäftigte von Fremdfirmen und im Umgang mit Kunden. Fremdenfeindliches Verhalten.

- **Definition Diskriminierung:**

wie Richtlinie

- **Persönlicher Geltungsbereich:**

alle Arbeitnehmer sowie beschäftigte Dritte

- **Sachlicher Geltungsbereich:**

Einstellungen, Arbeitsbedingungen, soziale Leistungen, berufliche Aus- und Weiterbildung

- **Beschwerde:**

(Unabhängig der individuellen arbeitsrechtlichen Möglichkeit; betriebliche Bedingungen müssen berücksichtigt werden)

- **Beschwerdestellen:**

Abteilungs- und betriebsbezogene Anlaufstellen

- **Beweislast:**

Beweislastumkehr

- **Sanktionen bei Verstößen**

- **Fördermaßnahmen:**

- Einstellung und Eingruppierung

(z.B. Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Berufserfahrungen)

- Aus- und Weiterbildung

(z.B. durch zielgruppenspezifische Sprachförderung)

- **Umsetzung:**

- Information an die Beschäftigten

- Einrichtung einer Kommission

- Einbeziehung in die innerbetrieblichen Seminare

- Jährlicher Umsetzungsbericht