

25.06.2020

GEGEN AUSGRENZUNG IM BETRIEB

IG BCE FORDERT BETRIEBSVEREINBARUNGEN GEGEN RASSISMUS

Die IG BCE will Rassismus und Rechtsextremismus auch im Betrieb aktiv bekämpfen. Entsprechende Betriebsvereinbarungen sollen dazu gemeinsam mit den Betriebsräten und Unternehmen in den Branchen der Gewerkschaft ausgehandelt werden und so Vielfalt im Betrieb konkret fördern. Dies sieht die Erklärung „Wir stehen für Gemeinschaft. Gemeinsam gegen Rassismus und Diskriminierung in Gesellschaft und Betrieb“ des IG-BCE-Hauptvorstands vor, mit der gleichzeitig der Startschuss für die Kampagne „Gesicht zeigen – Stimme erheben“ gefallen ist.

IG BCE

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie  **IG BCE**

**GESICHT STIMME
ZEIGEN ERHEBEN**

FÜR EIN DEMOKRATISCHES MITEINANDER

Die Fachabteilungen der IG BCE haben dazu eine Muster-Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz entwickelt, die unter anderem auch Regelungen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Berufserfahrung beinhaltet. Diese Betriebsvereinbarung will sie nun systematisch als Grundlage für Verhandlungen in den Betrieben ihrer Branchen einbringen. Bisher gibt es entsprechende Regelungen nur vereinzelt.

Damit will die IG BCE einen Beitrag zum Abbau von Vorurteilen und Vorbehalten leisten: „Vorurteile und Diskriminierung machen nicht vor den Werkstoren halt. Benachteiligungen aufgrund von Ressentiments kommen leider immer noch vor, sei es durch beleidigende Kommentare oder durch Auswahlssysteme, die nicht ausreichend Vorsorge vor Benachteiligung bieten“, sagt Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG BCE. Gewerkschaften seien die gesellschaftliche Kraft für die Demokratisierung der Arbeitswelt. „Darum kämpfen wir gegen jegliche Form von Diskriminierung im Betrieb. Wir fordern die Arbeitgeber auf, hier weiterhin Gesicht zu zeigen. Es braucht dazu konkrete Vereinbarungen im Betrieb.“

Laut der Muster-Betriebsvereinbarung treten Unternehmensleitung und Betriebsrat „allen Formen der Diskriminierung auf Grund von oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität entgegen“. Sie setzen sich für ein diskriminierungsfreies Betriebsklima und ein kollegiales Miteinander ein. Allen Beschlüssen, Vereinbarungen, Handlungen und Entscheidungen muss deshalb der Grundsatz der Nichtdiskriminierung, Gleichbehandlung und Förderung der Chancengleichheit zugrunde liegen.

Wird gegen diese Grundsätze verstoßen, können sich Betroffene an Beschwerdestellen, zum Beispiel an die Diversity-Beauftragten, wenden. Auf Grund dessen dürfen die Beschäftigten nicht benachteiligt oder gemäßregelt werden. Nach einer Beschwerde beginnt ein bis zu zehnstufiges, genau geregeltes Verfahren – vom Austausch, über die Einbindung der Führungskraft bis hin zu arbeits-, zivil-, oder strafrechtlichen Konsequenzen. Der Beschwerdestellen müssen dafür ausreichend Zeitressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Damit wirklich alle Beschäftigten die gleichen Chancen haben, sind zum Beispiel nicht in Deutschland erworbene vergleichbare Qualifikationen sowie Berufserfahrung bei Einstellungen, Versetzungen und Beförderungen wohlwollend zu berücksichtigen. Da für einen reibungslosen Produktionsablauf ausreichende sprachliche Kompetenz besonders wichtig ist, verpflichtet der Betrieb sich außerdem, kostenlose innerbetriebliche Sprachkurse anzubieten, für welche die Beschäftigten freizustellen sind.

Um Gleichbehandlung bei Einstellungen, Versetzungen und Beförderungen zur gewährleisten, erfolgt die Auswahl nach einheitlichen Kriterien: Bei Einstellungstests und im persönlichen Vorstellungsgespräch sind deshalb nur Fragen für die Bewertung ausschlaggebend, die sich auf berufliche Anforderungen beziehen. Fragen nach einer spezifischen kulturellen, religiösen oder weltanschaulichen Ansicht oder der nationalen Herkunft werden nicht gestellt.