

Regelungsabrede über Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Präambel

Vor dem Hintergrund der Zunahme fremdenfeindlicher und rechtsextremistischer Gewalt in der Bundesrepublik und der Notwendigkeit, diese zu bekämpfen, sind alle gesellschaftlichen Gruppen gefordert, Beiträge zu leisten für ein demokratisches, an den Grundsätzen von Humanität und Menschenwürde orientiertes Miteinander, um so einem Klima von Hass und Gewalt bereits im Ansatz zu begegnen. Zwischen den vertragsabschließenden Parteien besteht daher Einvernehmen, auch innerbetrieblich Initiativen zu ergreifen, um diesen Zielen näher zu kommen. Diskriminierungen jeglicher Art zu verhindern und ein partnerschaftliches Klima am Arbeitsplatz zu fördern bzw. aufrecht zu erhalten.

§ 1 Ziel der Vereinbarung

(1) Mit der vorliegenden Betriebsvereinbarung werden praktische Leitlinien (zur Chancengleichheit von Männern und Frauen werden darüber hinaus weitere Regelungen in einer gesonderten Betriebsvereinbarung - z.Zt. BV Nr. 36 - getroffen) vereinbart, die der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmervertretung der Fraport AG helfen sollen, jegliche Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu bekämpfen, bzw. zu beseitigen. Darüber hinaus werden verbindliche Vereinbarungen für die Durchführung einer Politik der Integration und Chancengleichheit bei der Fraport AG getroffen. (2) Alle Beteiligten sollen in enger Zusammenarbeit die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um Integration und Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu realisieren. Davon sollen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei der Fraport AG in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, gleichermaßen profitieren, unabhängig von Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Rasse, Staatsangehörigkeit, Religion, ethnischer oder nationaler Herkunft.

§ 2 Geltungsbereich der Vereinbarung

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass im gesamten Unternehmen Fraport AG für alle Maßnahmen bei der Auswahl der Behandlung der Beschäftigten die nachfolgenden Bestimmungen gelten. Des weiteren gelten die Regeln für die Gewährung des Zugangs zu betrieblichen Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen sowie für die Behandlung von Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern.

§ 3 Unterstützung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz und Durchführung einer betrieblichen Chancengleichheitspolitik

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass zur Durchführung umgehend folgende Maßnahmen eingeleitet werden: (1) Alle Beschäftigte werden in schriftlicher Form über den Inhalt dieser Vereinbarung unterrichtet. (2) Für die Verwirklichung der Chancengleichheit werden Ziele und Maßnahmen für Einstellung, Behandlung am Arbeitsplatz, Zugang betrieblichen Aus-, Weiter- und Fortbildung sowie zur beruflichen Entwicklung vereinbart.

§ 4 Wirksamkeitsbewertung

(1) Die Betriebsparteien sind sich einig, dass dem Betriebsrat einmal jährlich ein Bericht über partnerschaftliches Verhalten und Chancengleichheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgelegt wird. Bei der Erstellung wird die Frauenbeauftragte miteinbezogen. (2) Auf der Grundlage der Analyse über etwa vorhandene Diskriminierungen schlägt der Arbeitgeber notwendige Maßnahmen zur Verbesserung der Situation vor und berät den Betriebsrat. (3) Die Analyse von Ist-Situation, Verbesserungsvorschlägen und Ergebnissen von Maßnahmen zur Chancengleichheit werden der Belegschaft bekannt gegeben (z.B. in Betriebsversammlungen und Veröffentlichungen des Unternehmens).

§ 5 Einstellung von Personal

(1) Die Betriebsparteien sind sich einig, dass bei internen wie externen Ausschreibungen die Bewerberinnen und Bewerber unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht und Religion

gemäß den Qualifikationsanforderungen gleich behandelt werden. (2) Bei den Auswahlkriterien und der Eingruppierung werden die nicht in Deutschland erworbenen vergleichbaren Qualifikationen und Berufserfahrungen angemessen berücksichtigt.

§ 6 Zuweisung der Aufgaben und Förderung beruflicher Entwicklung / Gleichbehandlung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Änderung der Arbeitsorganisation

(1) Personalverantwortliche und Führungskräfte, die Entscheidungen treffen über die Zuweisung der Aufgaben sowie über die Auswahl derjenigen, die an Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen, wenden die Kriterien im Sinne dieser Vereinbarung an. (2) Es darf nicht davon ausgegangen werden, dass bestimmte Tätigkeiten Angehörigen bestimmter Gruppen vorbehalten sind. Bei der Versetzung von Personal in Tätigkeiten höherer Vergütungsgruppen oder Teilnahme an betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen dürfen Angehörige von Minderheitengruppen nicht ausgeschlossen oder benachteiligt werden. Des Weiteren sind bei der Verteilung neuer Aufgaben und Arbeitsplätze, die sich insbesondere aus den Veränderungen in der Arbeitsorganisation ergeben, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig ihrer Herkunft gleich zu behandeln. Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung dürfen nicht zum Ziel haben, den Anteil von Minderheiten an der Gesamtbeschäftigtenzahl abzubauen.

§ 7 Aus-, Weiter- und Fortbildung/Fördermaßnahmen

(1) Bei der Beurteilung der Bewerbung von Auszubildenden bleiben die nationale, ethnische Herkunft, Religion sowie das Geschlecht unberücksichtigt. Der Arbeitgeber verfolgt dabei z.B. eine aktive Informationspolitik in Schulen in Bezug auf zukunftsorientierte Berufe und Beschäftigungsmöglichkeiten, zur Verfügung stehende Plätze für Betriebspraktika und eine gezielte gleichberechtigte Ausbildungsförderung. (2) Die Betriebsparteien sind sich einig, dass sämtliche bei der Fraport AG vorhandenen Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen allen Beschäftigten, unabhängig von Herkunft, Religion und Geschlecht, zugänglich gemacht werden. (3) Die Angehörigen von Minderheitengruppen werden durch geeignete Informationen, in Betriebsversammlungen bzw. durch fachbezogene Sprachbildungsangebote seitens des Unternehmens ermutigt und gefördert, die betrieblichen Fortbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen, insbesondere solche, die ihnen den Aufstieg in Tätigkeitsbereiche erleichtern, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.

§ 8 Beschwerdeverfahren/Maßnahmen bei Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

- Die Betriebsparteien sind sich einig, dass etwaige Beschwerden über Fälle von Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern umgehend nachgegangen wird.
- Jeder Arbeitnehmer, jede Arbeitnehmerin der/die sich aufgrund Nationalität, Alter, Geschlecht oder Religion benachteiligt und ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, hat das Recht zur Beschwerde (§ 84 BetrVG). Nachteile dürfen ihm/ihr daraus nicht entstehen.
- Arbeitnehmer/innen, die Beschwerden vorbringen möchten, können sich damit an den Betriebsrat oder die Personalabteilung wenden, im Bedarfsfall auch an die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Frauenbeauftragte oder die Schwerbehindertenvertretung. Mitarbeiter/innen wird auf Verlangen ein Gespräch mit dem Konfliktgegner unter neutraler Leitung (Moderator aus dem Personalbereich) ermöglicht. Der Betriebsrat nimmt an diesem Gespräch teil, es sei denn, dass dies ausdrücklich von dem/der Betroffenen abgelehnt wird. Der/die Betroffene wird über dieses Recht aufgeklärt. Der Personalbereich benennt geeignete Moderatoren und bildet sie für diese Aufgabe aus. Der Betriebsrat wird an der Auswahl der Moderatoren und Konzeption der Moderatorenschulungen beteiligt.
- Die Betriebsparteien sind sich einig, dass dieses Gespräch i.d.R. innerhalb von zwei Wochen nach der Beschwerde stattfindet. Verweigert der Konfliktgegner dieses Gespräch, veranlasst der Arbeitgeber ein klärendes Gespräch mit dem Konfliktgegner.

- Kommen beide Konfliktgegner in diesem Gespräch nicht zu einer Einigung, oder besteht der ursprüngliche Missstand, der Anlass zur Beschwerde gab, weiter, so entscheidet der Arbeitgeber nach eingehender Beratung mit dem Betriebsrat verbindlich über einzuleitende Maßnahmen.

§ 9 Diskriminierende Verhaltensweisen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dieser Vereinbarung

Diskriminierende Verhaltensweisen sind nach Auffassung der Betriebsparteien insbesondere:

- Verleumden von Betriebsangehörigen oder deren Familien
- Absichtliches Ausgrenzen von Beschäftigten aus der betriebsnotwendigen Kommunikation
- Drohungen und Erniedrigungen
- Unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte
- Unerwünschter Körperkontakt
- Anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person bzw. bezogen auf bestimmte Minderheitengruppen, der sich eine betroffene Person zugehörig fühlt
- Äußerungen in mündlicher oder schriftlicher Form, die sexistische, pornografische, religiöse oder rassistische Beleidigungen darstellen
- Aufforderung zu sexuellen und diskriminierenden Handlungen
- Andeutungen/Aufforderungen zu diskriminierenden Verhaltensweisen, die berufliche Vorteile bringen könnten.

§ 10 Maßnahmen bei Verstößen gegen betriebliche Gleichbehandlungsgrundsätze

- Das Unternehmen ergreift im Einzelfall angemessene betriebliche und/oder arbeitsrechtliche Maßnahmen. Dies können z.B. sein:
- die diskriminierende Person wird über die betrieblich geltenden und in dieser Vereinbarung niedergelegten Prinzipien ausführlich informiert und belehrt und ist aufgefordert, diese zu beachten
- als Vorstufe zu einer verhaltensbedingten Kündigung kann eine Abmahnung ausgesprochen werden.
- ordentliche verhaltensbedingte Kündigung
- eine Kündigung diskriminierender Personen aus wichtigem Grund entsprechend § 626 BGB kann ausgesprochen werden, wenn es trotz Abmahnung oder Versetzung zu Verstößen gegen diese Vereinbarung kommt oder auch in besonders schweren Fällen, in denen den diskriminierten Beschäftigten bzw. dem Unternehmen eine Weiterbeschäftigung unzumutbar ist, ohne vorherige Abmahnung.

§ 11 Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas

(1) Zur Verhinderung ausländerfeindlicher sowie gegen Minderheiten gerichteter Stimmungen im Unternehmen soll das Thema Bestandteil geeigneter Führungskräfte-seminare werden. (2) Der Betriebsrat wird an der Konzeption der Schulung beteiligt und darf an den Schulungen teilnehmen.

§ 12 Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt am 01.01.2001 in Kraft und kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Im Fall der Kündigung entfaltet sie Nachwirkung für längstens ein halbes Jahr. Frankfurt am Main, den 22.03.2001 Fraport AG Betriebsrat der Fraport

Zusatzerklärung:

Der nach § 4 jährlich zu erstattende Bericht wird auch auf die Praxiserfahrung des Beschwerdeverfahrens nach § 8 eingehen. Des weiteren wird regelmäßig überprüft, ob die Aufzählung diskriminierender Verhaltensweisen in § 9 angemessen im Sinne dieser Vereinbarung ist. Erforderlichenfalls wird von den Betriebsparteien diese Liste verändert, um eine praxisorientierte Grundlage und Vorgehensweise zu erreichen.