

SoliSeminar.de

<http://www.soliseminar.de>

präsentiert

diese

Unterlagen



Wir tun was!

Die Betriebsvereinbarung der Ford-Werke GmbH über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Bei den Ford Werken in Deutschland gibt es eine Beschwerdestelle, die seit Januar 2007 auch als Beschwerdestelle nach § 13 Abs. 1 AGG tätig ist. Über ihre Arbeit sowie die dazu abgeschlossene Betriebsvereinbarung berichtet Jochen Klein, Mitglied der Beschwerdestelle in Köln-Niehl.

In der ersten Ausgabe von „der Betriebsrat“ wurde sie vorgestellt, die Betriebsvereinbarung von Ford über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz vom 14.01.2002 (vgl. dbr 1/2005, Seite 32). Seitdem hat sich viel getan, bei Ford in Deutschland. Die gesammelten Erfahrungen sowie das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 waren für die Betriebsparteien Anlass, die bisherige Vereinbarung zu evaluieren und fortzuschreiben. Entstanden ist auf diese Weise eine neue Betriebsvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz, die seit dem 26.01.2007 gilt. Das Besondere daran: Sie regelt zugleich die Beschwerdestelle nach § 13 Abs. 1 AGG.

Evaluation der alten Betriebsvereinbarung

Die bisherige Betriebsvereinbarung hatte sich alles in allem als erfolgreich erwiesen. Ein Grund hierfür war nicht nur ihre Bekanntmachung in vielfältiger Art und Weise, etwa durch Infozettel und Hinweise im werkseigenen TV-Programm. Durch spezielle Trainingsprogramme wurde (und wird auch weiterhin) eine Sensibilisierung sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den

Führungskräften geschaffen, die von den Teilnehmern in die einzelnen Abteilungen hineingetragen wurde. So erlangten Betriebsvereinbarung, Beschwerdestelle und deren Mitglieder ihre Bekanntheit. Die ersten Fälle, die von der Beschwerdestelle zu behandeln waren, stellten sich schnell ein.

Doch trotz des Erfolgs wurde es Zeit für eine Evaluierung. Der Grund hierfür lag auf der Hand: Die in der zurückliegenden Zeit gesammelten Erfahrungen sowie aktuelle Entwicklungen in der Gesetzgebung sollten zu einer Fortschreibung der Vereinbarung führen.

Der vorgegebene Fristenrahmen (vgl. § 5 der Vereinbarung) erwies sich beispielsweise als nicht durchgängig praktikabel. Die Fristen waren zu kurz bemessen. Das Verfahren an sich hingegen hatte sich vollends bewährt. Daher sollte bei der neuen Vereinbarung auf zeitliche Vorgaben verzichtet werden.



Jochen Klein ist Betriebsratsmitglied im Werk Köln-Niehl und Mitglied der dort eingerichteten Beschwerdestelle

Als außerordentlich praxistauglich zeigte sich die Fallbearbeitung durch die paritätisch besetzte Beschwerdestelle. Durch ihr Engagement konnten zahlreiche Probleme und Konflikte, sowohl größere als auch kleinere, einer Lösung zugeführt werden. Wichtig war und ist dabei, dass die Beschwerdestelle keine Entscheidungsgewalt besitzt. Sie beschließt lediglich Empfehlungen, welche die Personalabteilung in eigener Verantwortung und Entscheidung unter Beachtung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats umsetzt. Abhängig von der jeweiligen Fallgestal-

Foto: iStockphoto/Topalovic

Die Beschwerdestelle im Überblick

In allen deutschen Werken des Automobilherstellers Ford sind Beschwerdestellen eingerichtet. Die Beschwerdestelle des Werkes in Köln-Niehl hat acht Mitglieder, von denen vier von der Personalabteilung und vier vom Betriebsrat benannt worden sind. Die regulären Treffen finden alle 14 Tage statt, bei Bedarf auch in kürzeren Zeitabständen. Der Vorsitz in der Beschwerdestelle wechselt alle sechs Monate.

tung werden zudem Schwerbehinder-
tenvertretung, Jugend- und Auszubil-
dendenvertretung sowie Suchtbera-
tung hinzugezogen.

Die Tatsache, dass die Personalab-
teilung bislang den Empfehlungen der
Beschwerdestelle zu 100 % Folge leis-
tete, konnte als ein ganz besonderer
Erfolg verbucht werden. Die Gründe
hierfür liegen zum einen an der pa-
ritätischen Besetzung der Beschwerde-
stelle, zum anderen an dem großen
Vertrauen, welches ihre Mitglieder so-
wohl bei den Führungskräften als auch
bei den Beschäftigten genießen. Sie al-
le erkennen an, dass die Mitglieder der
Beschwerdestelle für ihre Aufgabe ge-
eignet und entsprechend qualifiziert
sind.

Fasst man die Ergebnisse der Eva-
luation zusammen, so ergibt sich das
folgende Bild. Bewährt haben sich

- > die Betriebsvereinbarung,
- > die Art und Weise, wie die Be-
schwerdestelle hilft, Konflikte zu
bewältigen, sowie
- > die paritätische Besetzung der
Beschwerdestelle, die das Vertrauen
aller genießt.

Besondere Merkmale der neuen Betriebsvereinbarung

Als besondere Merkmale der neuen
Betriebsvereinbarung lassen sich fest-
halten:

- > Berücksichtigung des AGG;
- > Übernahme der Aufgaben der
Beschwerdestelle im Sinne des
§ 13 Abs. 1 AGG;
- > Verzicht auf zeitliche Vorgaben bei
der Behandlung von Beschwerden.

Engagement zahlt sich aus

Dass sich die Arbeit der Beschwerde-
stelle bewährt hat, steht außer Frage.
Auch wenn es sich nicht empirisch be-
legen lässt: Durch ihr Handeln wurden
unzählige Konflikte bewältigt und auf
diese Weise zahlreiche Rechtsstreitig-
keiten vermieden. Auf das Betriebskli-
ma hat sich ihre Arbeit ebenfalls posi-
tiv ausgewirkt.

Damit ist aber nicht Schluss. In der
Erkenntnis, dass man Gutes noch wei-
ter verbessern kann, blickt die Be-
schwerdestelle voller Zuversicht in die
Zukunft. Mit Sicherheit wird auch die-
se Betriebsvereinbarung eines Tages
evaluiert und aktuellen Entwicklungen
angepasst werden. Wir tun halt was
bei Ford in Deutschland. ■

Dokumentiert:

Betriebsvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (Beschwerdestelle im Sinne des AGG)

Im Folgenden wird die Betriebsvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz in ihrem vollständigen Wortlaut dokumentiert. Die Besonderheit dieser Betriebsvereinbarung besteht darin, dass sie zugleich die Beschwerdestelle im Sinne des § 13 Abs. 1 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) regelt. Sie gilt seit dem 26.01.2007 in allen inländischen Werken der Ford-Werke GmbH.

Präambel

Geschäftsführung und Gesamtbe-
triebsrat sind sich darüber einig, dass
im Unternehmen ein Arbeitsklima be-
stehen muss, das von partnerschaftli-
chem Verhalten an allen Arbeitsplätzen
und auf allen Ebenen geprägt ist.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert,
an der Gestaltung eines Arbeitsklimas
mitzuwirken, das von Wertschätzung
und Toleranz geprägt ist.

In dem Willen, das Betriebsklima in un-
serem Unternehmen zu verbessern,
Konflikte konstruktiv zu lösen und ne-
gative Auswirkungen von Konflikten
auf einzelne zu verhindern, verstehen
Geschäftsführung und Gesamtbe-
triebsrat diese Vereinbarung zugleich
als Verhaltenskodex im Sinne des All-
gemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
(AGG).

Das erklärte Ziel der Betriebsparteien
ist es, Benachteiligungen aus Gründen
der Rasse oder der ethnischen Her-
kunft, des Geschlechts, der Religion
oder Weltanschauung, einer Behinde-
rung, des Alters oder der sexuellen
Identität oder sonstigen Handlungen,
die die freie Entfaltung der Persönlich-
keit beeinträchtigen – wie insbesonde-
re Mobbing-Handlungen – zu verhin-
dern oder zu beseitigen.

Die Betriebsparteien sind sich darüber
einig, dass sonstige gesetzliche Be-
stimmungen hiervon unberührt blei-
ben.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle
Beschäftigten der deutschen Standor-
te der Ford-Werke GmbH.

§ 2 Benachteiligungs-/Belästigungs- verbot

Geschäftsführung und Gesamtbe-
triebsrat sind sich einig darüber, dass
Respekt im Umgang miteinander ein
entscheidender Aspekt der partner-
schaftlichen Zusammenarbeit ist. Be-
nachteiligungen und Belästigungen aus
Gründen der Rasse oder der ethni-
schen Herkunft, des Geschlechts, der
Religion oder Weltanschauung, einer
Behinderung, des Alters oder der sexu-
ellen Identität oder sonstigen Hand-
lungen, die die freie Entfaltung der Per-
sönlichkeit beeinträchtigen, stellen
einen Verstoß gegen den hier niederge-
legten Grundsatz der partnerschaftli-
chen Zusammenarbeit dar.

Alle Beschäftigten des Unternehmens
haben daher Maßnahmen zu unterlas-
sen, die die Entfaltung der Persönlich-
keit Einzelner beeinträchtigen können
oder als ungerechtfertigte Benachteil-
igung im Sinne des Allgemeinen Gleich-
behandlungsgesetzes (AGG) empfunden
werden können.

Insbesondere ist darauf zu achten,
dass niemand durch unmittelbare oder
mittelbare Handlungen

- > in seinem sozialen Ansehen geschä-
digt wird,

- > durch Wort, Bild, Gesten oder Handlungen sexuell belästigt oder diskriminiert wird,
- > durch die ihm zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gemühtigt wird.

Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem der genannten Gründe gilt als Benachteiligung.

§ 3 Sanktionen

Unabhängig von den im Folgenden genannten Vorgehensweisen zur Verhinderung von Benachteiligungen, Belästigungen und Beeinträchtigungen kommen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat überein, dass sie belästigende Handlungen nach § 2 als ernsthafte Verletzung des Betriebsfriedens betrachten. Gegen Beschäftigte, die trotzdem solche Vorgehensweisen ausüben, werden geeignete disziplinarische Maßnahmen eingeleitet, die bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen können.

Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte benachteiligt, wird das Unternehmen die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutze der Beschäftigten ergreifen.

§ 4 Betriebliches Beschwerderecht

Beschäftigte, die sich vom Unternehmen, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder Dritten aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität oder sonstigen Handlungen, die die freie Entfaltung der Persönlichkeit beeinträchtigen, benachteiligt fühlen, haben das Recht zur Beschwerde gemäß § 5 dieser Vereinbarung. Nachteile dürfen ihnen daraus nicht entstehen.

Die Beschwerde ist bei der betrieblichen Beratungsstelle anzubringen. Die betriebliche Beratungsstelle ist Beschwerdestelle im Sinne des § 13 AGG. Die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

§ 5 Stufen der Beschwerdebehandlung

(1) Dem/der Beschäftigten, der/die eine Beschwerde nach § 4 vorbringt,

wird in der Regel zunächst ein Gespräch mit dem Konfliktgegner unter Leitung eines Mitgliedes der betrieblichen Beratungsstelle angeboten. Auf Wunsch des/der Beschäftigten können auch Vertreter des Betriebsrates, der Schwerbehindertenvertretung, der Personalabteilung oder des Gesundheitsdienstes hinzugezogen werden. Dieses Gespräch soll unverzüglich nach Eingang der Beschwerde stattfinden. Betroffene können für den Erstkontakt wählen, an welches Mitglied der Beratungsstelle sie sich wenden.

(2) Ergibt sich bei diesem Gespräch keine Einigung, soll unverzüglich ein weiteres Vermittlungsgespräch stattfinden. Hierzu wird der nächst höhere Vorgesetzte hinzugezogen.

(3) Kommen beide Konfliktgegner auch in diesem Gespräch nicht zu einer Einigung oder besteht der ursprüngliche Missstand, der Anlass zur Beschwerde gab, fort, wird die Angelegenheit unverzüglich wieder in der betrieblichen Beratungsstelle behandelt.

Die betriebliche Beratungsstelle informiert den/die Beschäftigte/-n über das Ergebnis der Gespräche und Ermittlungen. Im Falle einer festgestellten ungerechtfertigten Benachteiligung durch andere Beschäftigte oder durch einen Dritten informiert die betriebliche Beratungsstelle darüber hinaus den Arbeitgeber.

§ 6 Zusammensetzung der betrieblichen Beratungsstelle

Zur Beratung der Beschäftigten bei Anliegen im Sinne dieser Betriebsvereinbarung, stehen die Mitglieder der betrieblichen Beratungsstellen der Standorte Niehl/Merkenich, FCSD und Saarlouis zur Verfügung. Sie ist eine ständige Einrichtung und setzt sich paritätisch aus Mitgliedern der Geschäftsführung und der jeweiligen Arbeitnehmervertretung zusammen. Jede Betriebspartei benennt ihre Mitglieder. Auf Seiten der Geschäftsführung sollte ein Werkarzt benannt sein. Die Beratungsstelle benennt aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden. Wenn keine Einigkeit über den Vorsitzenden erzielt wird, übernimmt den Vorsitz im halbjährlichen Wechsel ein Vertreter der Geschäftsführung bzw. ein Vertreter des Betriebsrates.

Die Mitglieder der Beratungsstelle werden entsprechend geschult.

§ 7 Aufgaben der betrieblichen Beratungsstelle

Die betriebliche Beratungsstelle empfiehlt auf Basis eines Mehrheitsbeschlusses geeignete Maßnahmen zur Beseitigung der ungerechtfertigten Benachteiligung bzw. zur Beilegung des Konfliktes. Sie hat darüber hinaus folgende Aufgaben:

- > Beratung der Betroffenen
- > Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden
- > Initiieren von vorbeugenden Maßnahmen und Schulungen, insbesondere Konfliktbewältigungstraining
- > Maßnahmen zur Kommunikation im Betrieb

> Kontakte zu externen Stellen
Vorgetragene Anliegen werden gemäß § 5 unverzüglich behandelt. Die Mitglieder der Beratungsstelle sind hinsichtlich der ihnen in dieser Tätigkeit bekannt werdende Angelegenheiten über die Zeit ihrer Ernennung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

§ 8 Beratungen

Arbeitgeber und Betriebsrat beraten einmal im Jahr oder bei gegebenem Anlass über den Stand der Beachtung des Benachteiligungsverbot des AGG im Betrieb und gegebenenfalls zu ergreifende Maßnahmen.

§ 9 Schlussbestimmungen

1. Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie ersetzt die Betriebsvereinbarung über Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz vom 14.01.2002.

2. Die Betriebsvereinbarung oder einzelne ihrer Bestimmungen können jederzeit im Wege von Vereinbarungen zwischen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat abgeändert oder ergänzt werden.

3. Die Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31.12.2008, gekündigt werden.

4. Sie entfaltet im Falle der Kündigung keine Nachwirkung.

Köln, den 26.01.2007