

**Betriebsvereinbarung  
der GBR Thyssen Stahl AG  
zur  
“Förderung der Gleichbehandlung  
aller ausländischen und deutschen  
Belegschaftsmitglieder“**

Gültig ab: 01.06.1996

**Präambel**

In Anbetracht der Tatsache, daß das Zusammenleben von ausländischen und deutschen Belegschaftsmitgliedern nicht immer ohne Probleme verläuft, gleichwohl bei der Thyssen Stahl AG eine langjährige, im wesentlichen positive Tradition der Zusammenarbeit besteht, wollen die vertragschließenden Parteien mit dieser Betriebsvereinbarung die Gleichbehandlung fördern.

Vor diesem Hintergrund bekräftigen sie die Absicht, auch künftig sicherzustellen, daß

- in Ausfüllung des Gleichheitsgrundsatzes nach Artikel 3 Satz 1 Grundgesetz kein Belegschaftsmitglied wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat, seiner Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen und politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt wird',
- die einschlägigen Normen der Europäischen Gemeinschaft zur Gleichbehandlung beachtet werden;
- sämtliche im Unternehmen beschäftigten deutschen und ausländischen Belegschaftsmitglieder im Sinne des § 75 Betriebsverfassungsgesetz nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit sowie mit dem erforderlichen Respekt handeln und behandelt werden;
- die Eingliederung ausländischer Belegschaftsmitglieder und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Belegschaftsmitgliedern gefördert wird.

Es besteht zwischen den vertragschließenden Parteien Einvernehmen, daß bei der Thyssen Stahl AG für Diskriminierungen jeglicher Art kein Raum ist und sein darf.

**Betriebliche Gleichbehandlungsgrundsätze**

Zur Förderung eines konfliktfreien Miteinanders im Unternehmen ist besonderer Wert auf die Rechte und Pflichten eines jeden Belegschaftsmitgliedes zur Gleichbehandlung zu legen. Diese gelten gemäß Ziffer II, 2e Arbeitsordnung insbesondere im Hinblick auf:

## **Personelle Angelegenheiten**

Vor allem die personalverantwortlichen Führungskräfte sind bei personellen Einzelmaßnahmen (Einstellungen, Versetzungen, Lohn/Gehaltsfestsetzungen, Beförderungen, Austritte, Qualifizierungen etc.) gehalten, die Gleichbehandlung der Belegschaftsmitglieder nach einheitlichen Kriterien zu beachten. Entscheidend dabei sind die fachliche Qualifikation und die persönliche Eignung in bezug auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes.

## **Soziale Angelegenheiten**

Auf betriebliche Sozialleistungen, die das Unternehmen auf freiwilliger Basis gewährt, haben deutsche und ausländische Belegschaftsmitglieder gleichermaßen Anspruch, sofern die Voraussetzungen hierzu erfüllt sind.

Stellvertretend für die betrieblichen Sozialleistungen wird im Hinblick auf die Wohnungsversorgung der Belegschaft festgestellt, daß die Wohnungsvergabe durch die Thyssen Wohnstätten AG als Dienstleisterin in der Wohnungskommission gemeinsam mit dem Betriebsrat nach sachlichen Kriterien und unabhängig von der Nationalität erfolgt. Dabei werden sowohl die individuelle Wohnungsnachfrage als auch die Belegsituation in den Wohneinheiten mit dem Ziel berücksichtigt, dauerhaft funktionierende Hausgemeinschaften zu gewährleisten. Insbesondere können Integrationsbemühungen dadurch gefördert werden, daß die Wünsche ausländischer und deutscher Belegschaftsmitglieder in Hausgemeinschaften zu wohnen, ernsthaft in die Vergabe einbezogen werden. Für die Vergabe gelten im übrigen die jeweiligen betrieblichen Regelungen für Werksmietwohnungen sowie die gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben.

## **Berufsbildung**

Gleichbehandlung und das Bemühen zur Integration sind schon im Rahmen der Berufsausbildung zu beachten, um den Auszubildenden ein entsprechendes Werteverständnis frühzeitig zu vermitteln.

Die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die Einstellung in Ausbildungsverhältnisse hat für alle Ausbildungsberufe nach einheitlichen Eignungskriterien und ohne Quoten- bzw. Schwerpunktbildung nach Nationalitäten in bestimmten Ausbildungsberufen zu erfolgen. Entscheidend ist das Gesamtbild des Bewerbers aus Testergebnis, persönlichem Eindruck im Vorstellungsgespräch und der Feststellung der gesundheitlichen Eignung.

Die betrieblichen Ausbildungspläne sind für alle Auszubildende des jeweiligen Ausbildungsberufes gleich. In besonderen Fällen werden ausbildungsbegleitende Hilfen angeboten.

Das Weiterbildungsangebot des Unternehmens im Anschluß an die Berufsausbildung und damit verbundene Personalentwicklungsmaßnahmen stehen allen Belegschaftsmitgliedern offen. Zur Förderung der Integration werden u. a. interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Hierzu gehören vor allem eine Verbesserung der Sprachkompetenz und des Verständnisses für unterschiedliche Kulturen, um das Miteinander im Arbeitsleben zu erleichtern.

Die vertragschließenden Parteien werden gemeinsam auf die Durchführung der betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsätze achten und diese fördern in dem Bewußtsein, daß nur Vergleichbares gleichbehandelt werden kann. Eine Differenzierung ist nur dann zulässig, wenn besondere sachliche Gründe dies erfordern.

### 3. Verstöße gegen betriebliche Gleichbehandlungsgrundsätze

Die vertragschließenden Parteien werden im Rahmen ihrer Einflußmöglichkeiten auf die Belegschaft und ggf. Dritte einwirken, um Verstöße gegen die unter Ziffern 1 und 2 aufgestellten Grundsätze zu verhindern oder zu beseitigen.

Beschwerden über die Verletzung dieser Prinzipien sind gemäß § 84 Betriebsverfassungsgesetz an den Arbeitgeber zu richten.

Soweit durch Diskriminierung ein konkreter Verstoß gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze vorliegt, werden die vertragschließenden Parteien entsprechend ihrer Zuständigkeit die hierfür gebotene Reaktion im Rahmen der unter Ziffer VIII Arbeitsordnung beschriebenen betrieblichen Ordnungsmaßnahmen einleiten. Die Personalabteilung wird eine Klärung des Sachverhaltes herbeiführen und erforderliche Maßnahmen treffen.

Der Betriebsrat bietet diskriminierten Belegschaftsmitgliedern Beratung und Unterstützung an. Soweit erforderlich kann er hierzu *besondere Vertrauenspersonen* benennen; die diskriminierten Personen können diese hinzuziehen *oder sich* durch sie vertreten lassen.

Unabhängig von betrieblichen Ordnungsmaßnahmen haben diskriminierte Belegschaftsmitglieder die Möglichkeit, zivil- und/oder strafrechtliche Schritte zu ergreifen, ohne daß ihnen im Unternehmen dadurch Nachteile entstehen.

### 4. Schlußbestimmung

Die Betriebsvereinbarung tritt zum 01. Juli 1996 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden.

THYSSEN STAHL AKTIENGESELLSCHAFT

Vorstand

Gesamtbetriebsrat

Gefunden in: [www.migration-online.de](http://www.migration-online.de) © DGB Bildungswerk, Bereich Migration und Qualifizierung

migration-online wird gefördert durch: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesministerium des Innern, Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge, Xenos, Europäische Union, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen, migration-online.de versteht sich als ein Beitrag zum Bündnis für Demokratie und Toleranz und für den Verein "Mach meinen Kumpel nicht an!" e.V.