**Muster-Betriebsvereinbarung: Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit**

Zwischen der Geschäftsführung der … (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der … (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

**Präambel**

Betriebsrat und Arbeitgeber sind sich einig, dass Rechtsradikalismus, Fremdenfeindlichkeit, und Ausländerdiskriminierung im Betrieb sowohl den Betriebsfrieden als auch die Ordnung des Betriebs stören und damit die geschäftliche Entwicklung des Betriebs dauerhaft negativ beeinflussen. Die Beeinträchtigungen können im Interesse des gesamten Betriebs und der Belegschaft nicht hingenommen werden.

Der Arbeitgeber und der Betriebsrat sind sich darüber einig, dass es notwendig ist, die Zunahme fremdenfeindlicher Gewalt und Diskriminierung auch am Arbeitsplatz zu stoppen. Ziel ist es dabei, jegliche Diskriminierungen auch am Arbeitsplatz zu verhindern und ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zu fördern.

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der … (Name des Unternehmens).

**§ 2 Allgemeine Grundsätze**

Jede unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung aufgrund einer Behinderung, der Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Religion sowie der ethnischen und nationalen Herkunft ist verboten.

Der Arbeitgeber, der Betriebsrat sowie jeder einzelne Arbeitnehmer verpflichten sich, rassistische, extremistische und fremdenfeindliche Gewalt nicht zu tolerieren und dieser entgegenzutreten.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, entsprechende Äußerungen, Vorwürfe, Vorurteile und Tätlichkeiten zu unterbinden.

Alle Arbeitnehmer verpflichten sich, diese Grundsätze einzuhalten und die Persönlichkeit jedes Arbeitskollegen, Kunden oder sonstigen Dritten zu respektieren.

Zur Aufrechterhaltung der Ordnung des Betriebs sowie zur Sicherstellung des Betriebsfriedens und der Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden jegliche Äußerungen in mündlicher, schriftlicher oder bildlicher Form, die Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus, Rassismus, eine nazistische Einstellung oder Ausländerdiskriminierung und jegliche Verhaltensweisen (z.B. in Form eines Hitlergrußes), insbesondere auch Drohgebärden und Belästigungen in jeglicher Form, zum Inhalt haben, untersagt.

**§ 3 Verfahren bei Verstößen**

Fühlt sich ein Arbeitnehmer diskriminiert, kann er sich beim Arbeitgeber, dem Betriebsrat sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung beschweren.

Arbeitnehmer, die sich beschweren, wird die vertrauliche Behandlung ihres Anliegens zugesichert. Zudem haben Beschäftigte, die sich beschweren, die Möglichkeit, eine Person ihres Vertrauens zu den entsprechenden Gesprächen hinzuziehen. Eine Beschwerde führt nicht zu Benachteiligungen.

Die hier unter Absatz 1 genannten Ansprechpartner sind verpflichtet, innerhalb einer Woche, nachdem sie von dem Vorfall erfahren haben, ein Gespräch mit allen Beteiligten einzuberufen. Ziel ist es, den Vorfall aufzuklären und die diskriminierte Person zu einer Entschuldigung zu bewegen. Lässt sich die diskriminierte Person nicht darauf ein, wird sie über die Konsequenzen aufgeklärt.

Je nach Schwere des Falls wird die diskriminierende Person zudem über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Diskriminierung aufgeklärt. Außerdem werden den zuständigen Gremien Gegenmaßnahmen und – je nach Konstellation – arbeitsrechtliche Sanktionen vorgeschlagen.

Verstöße gegen diese Verbotsvorschriften und das AGG werden – je nach Schwere und Häufigkeit - mit arbeitsrechtlichen Sanktionen belegt. Als arbeitsrechtliche Maßnahmen zählen insbesondere

Versetzungen,

Abmahnungen,

Kündigungen oder

in besonders schwerwiegenden Fällen oder bei Wiederholungen eine außerordentliche, fristlose Kündigung.

Auch außerdienstliche rechtsextremistische Aktivitäten können im Einzelfall zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Dies gilt insbesondere dann, wenn entsprechendes Verhalten und entsprechende Äußerungen im privaten Bereich Auswirkungen auf das betriebliche Ordnung, den Betriebsfrieden und das Arbeitsverhältnis beeinträchtigen. Bei solchen Verhaltensweisen können ebenfalls die Sanktionen nach Absatz 5 eingesetzt bzw. durchgeführt werden.

**§ 4 Organisatorische Maßnahmen**

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung und der Förderung der Chancengleichheit gilt auch bei der Verteilung neuer Aufgaben und Veränderung von Arbeitsplätzen, die sich aus Veränderungen der Arbeitsorganisation ergeben.

**§ 5 Verantwortung**

Geschäftsführung und Betriebsrat tragen die Verantwortung für die Durchführung der Grundsätze für Gleichbehandlung und Partnerschaft.

**§ 6 Schlussbestimmungen**

Diese Betriebsvereinbarung tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum … gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Wird diese Betriebsvereinbarung gekündigt, z.B. im Fall einer Änderung einschlägiger gesetzlicher Vorschriften oder einer Veränderung der Rechtsprechung gelten die Festlegungen dieser Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung weiter.

Ort, Datum, Unterschriften