So bekämpfen Sie Rechtsradikalismus im Betrieb

**Betriebsvereinbarung**

**zwischen**

**der Firma .....................**

**vertreten durch den Vorsitzenden der Geschäftsleitung**

**und**

**dem Betriebsrat ...................**

**vertreten durch den/die Vorsitzende/n**

### zur Bekämpfung von Rechtsradikalismus im Betrieb

Vorbemerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde die männliche Sprachform bei der Formulierung dieser Betriebsvereinbarung gewählt. Betriebsrat und Firma versichern, dass sie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere Personen diskriminierungsfrei und gleichberechtigt behandeln werden.

Zwischen der Firma …

und

dem Betriebsrat der Firma …

wird diese Betriebsvereinbarung getroffen:

**Präambel**

1. Betriebsrat und Firma sind sich einig, dass Rechtsradikalismus, Fremdenfeindlichkeit und Ausländerdiskriminierung im Unternehmen sowohl den Betriebsfrieden als auch die Ordnung im Betrieb stören und damit die geschäftliche Entwicklung dauerhaft negativ beeinflussen.

2. Diese Beeinträchtigungen können im Interesse des gesamten Betriebs und der Belegschaft nicht hingenommen werden.

3. Die Firma und der Betriebsrat sind sich darüber einig, dass es notwendig ist, die Zunahme fremdenfeindlicher Gewalt und Diskriminierung auch am Arbeitsplatz zu stoppen.

4. Ziel ist es dabei, jegliche Diskriminierungen zu verhindern und ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zu fördern.

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Firma in sämtlichen Betrieben des Unternehmens, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz.

**§ 2 Allgemeine Grundsätze**

1. Jede unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung aufgrund

* einer Behinderung,
* der Hautfarbe,
* Staatsangehörigkeit,
* Religion sowie
* der ethnischen und nationalen Herkunft

ist verboten.

2. Die Firma, der Betriebsrat sowie jeder einzelne Mitarbeiter verpflichten sich, rassistische, extremistische und fremdenfeindliche Gewalt nicht zu tolerieren und dieser entgegenzutreten.

3. Die Firma verpflichtet sich, entsprechende Äußerungen, Vorurteile und Tätlichkeiten zu unterbinden.

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

5. 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

zum Inhalt haben, und jegliche Verhaltensweisen dieses Inhalts untersagt, insbesondere auch Drohgebärden und Belästigungen in jeglicher Form (z. B. in Form des Hitlergrußes).

**§ 3 Verfahren bei Verstößen gegen die Grundsätze**

1. Fühlt sich ein Mitarbeiter diskriminiert, kann er sich beim Arbeitgeber, dem Betriebsrat oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung beschweren.

2. Mitarbeitern, die sich beschweren, wird die vertrauliche Behandlung ihres Anliegens zugesichert. Zudem haben Mitarbeiter, die sich beschweren, die Möglichkeit, eine Person ihres Vertrauens zu den entsprechenden Gesprächen hinzuzuziehen. Eine Beschwerde führt nicht zu Benachteiligungen.

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

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

5. Verstöße gegen diese Verbotsvorschriften und das AGG werden – je nach Schwere und Häufigkeit – mit arbeitsrechtlichen Sanktionen belegt.

6. Als arbeitsrechtliche Maßnahmen zählen insbesondere

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

7. 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 Geschehen zeigen oder
* die Ordnung,
* den Betriebsfrieden und
* das Arbeitsverhältnis beeinträchtigen.

8. Bei solchen Verhaltensweisen können ebenfalls die Sanktionen nach Ziffer 6 eingesetzt bzw. durchgeführt werden.

**§ 4 Schlussvorschriften**

1. Diese Betriebsvereinbarung wird in die Sprachen aller im Unternehmen vertretenen Nationalitäten übersetzt und bekannt gemacht.

2. Die Betriebsvereinbarung tritt am … in Kraft

3. Sie kann frühestens nach Ablauf von einem Jahr mit einer Frist von 3 Monaten erstmals gekündigt werden.

4. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Ort, Datum …

Dieser kostenlose Download stammt aus einer Ausgabe von „**Betriebsrat heute**“.

Sollten sie noch kein Abonnent sein, können Sie Ihre **KOSTENLOSE Gratis-Ausgabe** jetzt kostenlos anfordern. Ich bin sicher: Sie werden begeistert sein!

* Ja, ich möchte „**Betriebsrat heute**“ gratis testen und von allen Vorteilen profitieren:
* **Eine Gratis-Ausgabe, die Sie 14 Tage lang testen können.** Diese Gratisausgabe dürfen Sie in jedem Fall behalten.
* Wenn Sie uns innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Gratis-Ausgabe nichts Gegenteiliges telefonisch, per Fax, Brief oder E-Mail mitteilen, erhalten sie automatisch die weiteren Ausgaben zu einem Preis von nur 19,90 Euro pro Ausgabe + 1,45 Euro für Porto und Versandkosten und MWSt. „Betriebsrat heute“ erscheint 30 mal pro Jahr mit je 8 Seiten pro Ausgabe. Den Bezug können Sie jederzeit zum Ende des Bezugsjahres kündigen.

**Vorname, Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Straße + Nr.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Postleitzahl: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**E-Mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Telefon: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Jetzt ausfüllen und absenden an:

* Fax: 0931-4170497
* Telefon: 0931-4170427
* Post: Praktische Medien für Betriebsräte, Winkelhausen 27, 51519 Odenthal
* E-Mail: [kundenservice@praktimedia.de](mailto:kundenservice@praktimedia.de)

Unser Angebot richtet sich nur an Unternehmen, Industrie, Gewerbe, Handwerk, Handel, freie Berufe, öffentliche oder karitative Einrichtungen, den öffentlichen Dienst und Behörden sowie Verbände oder vergleichbare Institutionen und ist ausschließlich zur Verwendung in der beruflichen bzw. gewerblich oder selbständigen Arbeit vorgesehen. Nähere Auskünfte zum Datenschutz finden Sie unter [www.praktimedia.de](http://www.praxispurmedien.de)

BET-Downl.-24/2021