

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

Die eingesetzten Personen erhalten bei Bedarf Schulungen zu den Themen AGG, Anti-Diskriminierung/Diversität und Konflikt-Management.

8. Maßnahmen und Sanktionen

Ist eine Beschwerde berechtigt, so verpflichtet sich der Träger dazu, die geeigneten und erforderlichen Maßnahmen zur Abhilfe zu treffen.

Geeignete und erforderliche Maßnahmen können sein:

- persönliches Vier-Augen-Gespräch zwischen Geschäftsführung und schädigender Person
- Belehrung
- Verwarnung
- Versetzung
- Abmahnung
- Kündigung
- Strafanzeige

Die §§84 und 85 des Betriebsverfassungsgesetzes über das allgemeine Beschwerderecht bleiben davon unberührt.

9. Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt ab dem 01.07.2016 in Kraft und läuft auf unbestimmte Zeit. Sie kann von beiden Seiten mit einer 3-monatigen Kündigungsfrist zum Monatsende gekündigt werden und endet nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne Nachwirkung, frühestens jedoch zum 30.06.2017.

pad Geschäftsstelle

Adresse

Kastanienallee 55, 12627 Berlin

Telefon: 030 - 9355 4040

Fax: 030 - 9355 4041

Internet: www.pad-berlin.de

E-Mail: info@pad-berlin.de

Betriebsrat

Telefon: 0163 - 170 43 17

E-Mail: betriebsrat@pad-berlin.de

Kontoverbindung

Bank für Sozialwirtschaft

IBAN: DE45 1002 0500 0003 1469 00

BIC: BFSWDE33BER

Geschäftsführung

Dr. Wolfgang Drahs

Andreas Wächter

Registernummer: HRB 162754 B

Registergericht: Amtsgericht Charlottenburg

Die pad gGmbH ist anerkannter Träger der freien Jugendhilfe, Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband und im Fachverband Drogen- und Suchthilfe e.V.

Betriebsvereinbarung zur Antidiskriminierung der pad gGmbH

1. Präambel

Als sozialer und integrativer Träger, vertreten wir, die pad gGmbH, die Grundhaltung, dass Beiträge für ein demokratisches, an den Grundsätzen von Humanität und Menschenwürde orientiertes Miteinander zu leisten sind. Aus diesem Grund sind diskriminierende Handlungen und Einstellungen nicht zu tolerieren.

Wie im AGG gefordert, dürfen keiner Person wegen Nationalität, Herkunft, Religion, Alter, Handicaps (körperlichen Merkmalen), Geschlecht oder sexueller Identität Nachteile entstehen.

Dies beinhaltet auch, dass niemand in ihrem*seinem sozialen Ansehen geschädigt, sexuell belästigt, diskriminiert oder durch ihr*ihm zugewiesene Arbeitsaufgaben gedemütigt werden darf.

Im Gegenteil, sollte es unser Ziel sein, solche Benachteiligungen abzubauen und Vielfalt (Diversity) zu fördern. 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.



2. Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Personen, die für die pad gGmbH tätig sind, unabhängig von der Art der Beschäftigung. Dazu gehören auch die Mitarbeiter*innen in Beschäftigungsmaßnahmen, aus dem Bundesfreiwilligendienst, Honorarkräfte, Praktikant*innen und ehrenamtliche Tätige sowie alle, die im Auftrag der pad gGmbH tätig werden.

Die in der Betriebsvereinbarung beschriebenen Ziele sollen auch von der pad gGmbH beauftragten Firmen respektiert werden.

3. Ziele

Ziel ist es, einen diskriminierungsfreien bzw. diskriminierungsbewussten Raum zu schaffen, in dem eine Kultur des gegenseitigen Respekts in gemeinsamer Verantwortung entstehen kann. Für uns als Träger ist das Leitziel, dass die Abwertung eines Menschen aufgrund eines Merkmals seiner Person wie Alter, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, sozioökonomischer Status, ethnische Herkunft etc. ungerecht und inakzeptabel ist.

Der Anspruch ist, bereits vorhandene und gelebte Vielfalt zu fördern und sichtbar zu machen und wertzuschätzen.

Menschenverachtende Haltungen, diskriminierende Äußerungen und Handlungen jeder Art haben in unserem Träger keinen Platz und erfordern eine klare Positionierung. Der Träger legt Wert auf die Perspektive der Personen mit Diskriminierungserfahrungen und bietet ihnen Schutz und Unterstützung, wenn sie in ihrem Arbeitsbereich Diskriminierungen erleben.

Diese Betriebsvereinbarung soll die frühzeitige Bearbeitung von diskriminierenden Vorfällen und Konflikten am Arbeitsplatz fördern.

4. Definitionen

Auf der Grundlage des AGG verstehen wir unter Diskriminierung eine sachwidrige Unterscheidung und Ungleichbehandlung nach sogenannten kollektiven Merkmalen wie ethnische und soziale Herkunft, Religion, Lebensentwurf, sexuelle Identität, Alter, Geschlecht, körperliche Merkmale etc.

Unter einer sachwidrigen Unterscheidung verstehen wir, wenn Merkmale zusammenhanglos mit einer Gruppenzugehörigkeit in Verbindung gebracht werden. Zum Beispiel: „Frauen können schlechter Auto fahren“, „Schwarze können besser tanzen“, „Schwule können nicht Fußball spielen“ oder „Alle muslimischen Männer unterdrücken ihre Frauen“.

Diskriminierende Einstellungen und/oder Verhaltensweisen beinhalten Abwertungen aufgrund eines Merkmals der Persönlichkeit und können zur Ausgrenzung bis hin zum Ausschluss der betroffenen Person aus dem Arbeitskontext führen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine erhebliche Beeinträchtigung der betroffenen Person, einen Angriff auf ihre Würde, sowie ihres Persönlichkeitsrechts und ihres Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung dar. Aus diesem Grund soll dieser Bereich besonders betrachtet werden.

Unter sexuelle Belästigung fallen beispielsweise

- sexuell bestimmter unerwünschter Körperkontakt,
- (anzügliche) Bemerkungen, Kommentare oder Witze sexuellen Inhalts zur Person,
- das Zeigen sexualisierter und/oder pornografischer Darstellungen (z.B. Pin Up Kalender)
- die Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte.

Was als Diskriminierung und/oder sexuelle Belästigung erlebt wird, wird durch die subjektive Wahrnehmung der betroffenen Person bestimmt.

5. Pflichten des Trägers/ der Beschäftigten

Um ein gutes Arbeitsklima zu gewährleisten, verpflichtet sich der Träger, geeignete Maßnahmen, die diesem Ziel dienen, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu ergreifen. Als geeignete Maßnahmen gelten unter anderem:

- die Sicherstellung des innerbetrieblichen Informationsflusses
- das Aufzeigen beruflicher Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten
- die Förderung der zwischenmenschlichen Beziehungen im Sinne eines fairen Umgangs sowie eines sozialen Für- und Miteinanders
- bei der Einstellung von neuen Mitarbeiter*innen besonderes Augenmerk darauf zu legen, die Vielfalt im Träger zu fördern und dies auch bei den Stellenausschreibungen zu berücksichtigen
- die Schaffung von Transparenz (z. B. Personalbeurteilungen)
- die Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen zu der Thematik des respektvollen Verhaltens am Arbeitsplatz.

6. Präventive Maßnahmen

Die Betriebsvereinbarung wird intern allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt. Sie wird als Teil des Handbuchs für neue Mitarbeiter*innen und im Intranet zugänglich gemacht.

Der Träger kommuniziert den Anti-Diskriminierungs-Grundsatz in seinen öffentlichen Auftritten.

Projekte und Einrichtungen des Trägers werden dabei unterstützt, sich mit der Antidiskriminierungs-Vereinbarung auseinanderzusetzen und sich im Team der eigenen und gemeinsamen Werteorientierung im Klaren zu sein. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass Kolleg*innen Abwertungen, Vorurteile und Diskriminierung erkennen und frühzeitig eingreifen können.

Um möglichen Konflikten konstruktiv zu begegnen, ist es notwendig, dass im Träger Räume für Kommunikation existieren, in denen Projekte und Maßnahmen durchgeführt und auch durch Methoden wie Supervision und Mediation begleitet werden können.

Diese teaminternen Kommunikationsverfahren sollten wenn möglich genutzt werden, um Konflikte bereits im Anfangsstadium zu bearbeiten.

Das Thema soll auch Platz in Steuerungsrunden und Projektleiter*innenversammlungen sowie Betriebsversammlungen finden.

Das Thema wird in einem festen Tagesordnungspunkt in einer Projektleiter*innenversammlung pro Jahr behandelt.

Der Träger bietet allen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich in regelmäßigen Abständen zu dieser Betriebsvereinbarung und dem AGG im Rahmen des Fortbildungsprogramms fortzubilden. Bei Planungen für Fortbildungen für Projektleitungen, soll dieses Thema ebenfalls berücksichtigt werden.

In den Einrichtungen und Projekten der pad gGmbH liegen Broschüren und Info-Materialien zu den Themenfeldern dieser Vereinbarung aus. Die Projekte sind angehalten, sich aktiv an der Verteilung dieser Materialien zu beteiligen.

Wünschenswert ist es, dass der Träger, sich an öffentlichen bzw. bezirklichen Kampagnen, die die Grundhaltung der Betriebsvereinbarung fördern, beteiligt (z.B. „Bunter Wind für Lichtenberg“).

7. Beschwerderecht und -verfahren

Jede*r Beschäftigte hat das Recht, sich während der Arbeitszeit mit Beschwerden an die verantwortliche Projektleitung, Mitglieder des Betriebsrates und an die Geschäftsführung zu wenden.

Kann ein Konflikt durch diese Akteure nicht aufgelöst werden, kann sich die Beschwerde führende Person an eine Beschwerdestelle wenden. Die Beschwerdestelle ist mit jeweils einer Person aus der Geschäftsführung und des Betriebsrat zu besetzen. Sie sollte paritätisch mit einer weiblichen und einer männlichen Person besetzt sein. Die Beschwerde darf nicht zu einer Benachteiligung der/des Vortragenden führen.

Die Beschwerdestelle soll innerhalb von (höchstens) zwei Wochen nach Eingang der Beschwerde reagieren, die Betroffenen anhören, den Sachverhalt dokumentieren und das weitere Vorgehen abstimmen. Hierbei sollte, sofern von der Beschwerde führenden Person gewünscht, ein gemeinsames Gespräch mit der, die Beschwerde auslösenden, Person stattfinden.