

# Integration und Mitbestimmung

Handlungsansätze des Betriebsrats gegen Diskriminierung - Schwerpunkt: Bildung

- A. Integration
- B. Mitbestimmung
- C. Qualifizierung
- D. Personalplanung

## A. Integration

Eine gängige Definition des Begriffs Integration lautet: „*Integration ist die gleichberechtigte Teilnahme aller Menschen am wirtschaftlichen, politischen, kulturellen und sozialen Leben*“. Teilhabe am politischen Leben bedeutet Teilhabe an der Demokratie. Ein Teil der Demokratie ist die Wirtschaftsdemokratie, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Gegenbegriffe sind Ausgrenzung und Diskriminierung.

## B. Mitbestimmung

Mitbestimmung umfasst alle Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnen, die Welt der Arbeit zu gestalten, ihre Interessen und Rechte zu wahren, zu erweitern und durchzusetzen. Die gesetzliche Grundlage für die Mitbestimmung - durch Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen - in den Betrieben ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Dem Betriebsrat obliegen nach den Regelungen der Betriebsverfassung umfassende Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte gegenüber dem Arbeitgeber, sowie umfassende Schutzpflichten gegenüber den beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Damit gibt es verschiedene Ansätze im BetrVG, um Integration zu fördern:

So hat der Betriebsrat folgende Aufgaben:

### **§ 80 Allgemeine Aufgaben**

*(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:*

*1. darüber **zu wachen**, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;*

*2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber **zu beantragen**;*

*2a. die Durchsetzung der **tatsächlichen Gleichstellung** von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, **Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung** und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern; ...*

4. die Eingliederung Schwerbehinderter und **sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen** zu fördern; ...

7. die **Integration** ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das **Verständnis** zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von **Rassismus und Fremdenfeindlichkeit** im Betrieb zu beantragen; ... .“

Darüber hinaus haben Arbeitgeber und Betriebsrat folgende Grundsätze zu beachten:

**„§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen**

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass **alle im Betrieb tätigen Personen** nach den **Grundsätzen von Recht und Billigkeit** behandelt werden, **insbesondere**, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer **Rasse** oder wegen ihrer **ethnischen Herkunft**, ihrer **Abstammung** oder **sonstigen Herkunft**, ihrer **Nationalität**, ihrer **Religion** oder **Weltanschauung**, ihrer **Behinderung**, ihres **Alters**, ihrer **politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung** oder **Einstellung** oder wegen ihres **Geschlechts** oder ihrer **sexuellen Identität** unterbleibt. ... .“

... (2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben **die freie Entfaltung der Persönlichkeit** der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer **zu schützen und zu fördern**. Sie haben **die Selbständigkeit und Eigeninitiative** der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen **zu fördern**. ... .

Es ist wichtig, dass Thema Integration in die betriebliche Diskussion einzubringen, und es sowohl mit den betroffenen ArbeitnehmerInnen wie auch mit der gesamten Belegschaft zu thematisieren. Hierfür stehen u.a. Betriebsversammlungen nach § 42 BetrVG wie auch Sprechstunden für die betroffenen ArbeitnehmerInnen nach § 39 BetrVG zur Verfügung.

Dass die Betriebsverfassung von der Gleichheit aller Beschäftigten ausgeht kommt an verschiedenen Stellen zum Ausdruck. Damit ist das Prinzip der Integration wesentlicher Bestandteil der Betriebsverfassung.

So heißt es in:

**„§ 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber**

(1) In § 2 Abs. 1 BetrVG heißt es: „Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten ... **vertrauensvoll** ... zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen ... .“

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben **die freie Entfaltung der Persönlichkeit** der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer **zu schützen und zu fördern**. Sie haben **die Selbständigkeit und Eigeninitiative** der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen **zu fördern**. ... .

Weiter heißt es in:

**„§ 15 Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechter**

(1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus **Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten** der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.

(2) Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss **mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis** im Betriebsrat vertreten sein ... .“

### C. Qualifizierung

Wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration ist die Qualifizierung. Der Anteil an an- und ungelerten ist bei ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich hoch. Somit sind sie die ersten, die in Krisenzeiten ihre Arbeit verlieren. Auch vor dem Hintergrund, dass der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Ziffer 8 die Aufgabe hat, Beschäftigung zu sichern und zu fördern, ist die Qualifizierung von MigrantInnen eine unbedingte Notwendigkeit. Deshalb ist es wichtig, dass im Rahmen der Qualifizierung im Betrieb insbesondere auch Angebote für An- und Ungelernte gemacht werden.

Das Gesetz sieht in den §§ 96, 97 und 98 BetrVG verschiedene Möglichkeiten vor, wie Berufsbildung gefördert und Beschäftigte qualifiziert werden können:

#### **„96 Förderung der Berufsbildung**

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben ... und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung ... zuständigen Stellen die **Berufsbildung der Arbeitnehmer** zu fördern. Der Arbeitgeber hat **auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln** und mit ihm **Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten**. ...

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben **darauf zu achten**, dass ... den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange **älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter** ... zu berücksichtigen.

, wenn der Arbeitgeber **sonstige Bildungsmaßnahmen** im Betrieb durchführt.“

#### **§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung**

(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die **Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen** zu beraten. ... .

#### **§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen**

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung **mitzubestimmen**. ...

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat **Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs** an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen. ...

(6) Die **Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend**, wenn der Arbeitgeber **sonstige Bildungsmaßnahmen** im Betrieb durchführt.“

Die zuständigen Stellen sind z.B. die Industrie- und Handelskammern sowie die Bundesagentur für Arbeit. Berufliche Qualifizierung muss - egal in welcher Art und Form - als wichtiges und dauerndes Ziel im Betrieb verankert werden. Die bestehenden Möglichkeiten in Tarifverträgen sollten besser genutzt werden. Vom Arbeitgeber kann verlangt, dass er ein System zur Erfassung des Bildungsstands („Ist“) und des -bedarfs („Soll“) einführt. Der Betriebsrat kann sich einen Überblick verschaffen (s.o.). Der Arbeitgeber ist für die verschiedenen Bedürfnisse zu sensibilisieren, z.B. kann ihm aufgezeigt werden, wie wichtig neben den umgangssprachlichen die berufsbezogenen Deutschkenntnisse sind. Neutrale Bildungsangebote führen zu indirekter Benachteiligung (s.o.). Bestimmte ArbeitnehmerInnen und Gruppen von Arbeitnehmern müssen gezielt angesprochen werden. Es ist zu werben, zu informieren und zu beraten. Zumindest ist es möglich Kontakte herzustellen. Bereits vorhandene Angebote sind zu verknüpfen. Andere Entwicklungen können als Vorbild dienen: **Die Themen prekäre Beschäftigung und Integration sind gemessen an ihrer Bedeutung, im Verhältnis zum Thema Geschlechtergleichstellung, unterentwickelt. Obwohl es auch Querschnittsthemen sind findet hier kein „Mainstreaming“ statt.** Nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG) haben alle Maßnahmen Bildungscharakter, die systematische Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln. Diese weiten Grenzen und das Vorschlagsrecht sind zu nutzen.

#### D. Personalplanung

Berufsbildung trägt dazu bei, dass nicht nur kurzfristig, sondern langfristig die Beschäftigten, die für die Erledigung der Aufgaben erforderlichen Qualifikationen haben. Maßnahmen der Berufsbildung ergeben sich aus der Berechnung des künftigen Personalbedarfs und sind daher eng mit der Personalplanung verbunden. Qualifizierung sollte sich daher stets an der betrieblichen Personalplanung orientieren. Für die Steuerung der Personalplanung gibt es im Gesetz verschiedene Ansatzmöglichkeiten:

#### **„§ 92 Personalplanung**

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die **Personalplanung**, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen

**rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.** Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten **zu beraten.**

(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber **Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.**

(3) **Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.**“

Personalplanung steht im Verhältnis zur Produktions- Absatz-, Investitions- und Gewinnplanung. Diese umfasst Personalbestand, -bedarf und -bewegung. Der Mensch muss immer vorgehen. Zusammensetzung und Gliederung der Belegschaft werden bestimmt durch personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99 ff. BetrVG (s.u.)). Grundentscheidungen beeinflussen Einzelentscheidungen. Der Betriebsrat hat ein Unterrichts-, Beratungs- und Vorschlagsrecht. Personalplanung sollte auch Teil der Politik und Strategie des Betriebsrats werden. Der Arbeitgeber ist zur Information über das Personal und zur Auseinandersetzung über die Planung verpflichtet. Er hat vor allem über das Alter, das Geschlecht, die Herkunft und die Art der Beschäftigung zu berichten. Datenschutzregeln und Geschäftsgeheimnisse bilden keine Hindernisse. So erlangte Informationen können für andere Zwecke nützlich sein. Bei der Auseinandersetzung mit den Planungen hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerinteressen gleichwertig zu berücksichtigen. Es gibt Interessen aller ArbeitnehmerInnen sowie der unterschiedlichen Gruppen von Arbeitnehmern. Fehlender Kenntnis des Arbeitgebers von diesen und von seinen eigenen Interessen, z.B. der Verhinderung von Personalmangel, ist mit dem Initiativrecht zu begegnen. Daneben sind andere Rechte zu nutzen:

### **„§ 93 Ausschreibung von Arbeitsplätzen**

Der Betriebsrat **kann verlangen**, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs **ausgeschrieben werden.**“

Durch die innerbetriebliche Ausschreibung und die Anpassung des Inhalts der Ausschreibungen (ungleich Stellen-/Funktionsbeschreibungen und -bewertungen) wird erreicht, dass sich alle ArbeitnehmerInnen auf neue oder freiwerdende Stellen bewerben können. Die Chancen der BewerberInnen erhöhen sich durch Auswahlrichtlinien (gleich Präferenzregeln für Entscheidungen), welche die Gleichstellung fördern. Auch Zahlenverhältnisse sowie Negativkataloge, d.h. was ist nicht oder nicht mehr zu berücksichtigen, sind möglich. Es besteht die Gefahr der Bindung (z.B. **§ 1 Abs. 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**):

### **„§ 95 Auswahlrichtlinien**

(1) **Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.** ... .“

Grundlage für die Erhebung von Informationen zur Personalplanung sowie zur Bestimmung des Inhalts von Ausschreibungen, Auswahlrichtlinien und Beurteilungsgrundsätze (gleich Verhaltensmaßstäbe) sind die Angaben in Fragebögen oder in Verträgen. Hierbei ist offene oder verdeckte Diskriminierung zu verhindern:

**„§ 94 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze**

(1) Personalfragebogen **bedürfen der Zustimmung** des Betriebsrats. ...

(2) **Absatz 1 gilt entsprechend für persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.**“

Weitere Rechte kann der Arbeitgeber dem Betriebsrat - wie ansonsten auch - freiwillig einräumen. Dies kann z.B. umgesetzt werden durch die Einrichtung eines Personalarbeitskreises. Es ist sinnvoll, dass diesem neben den Interessenvertretern auch andere kompetente (außerbetriebliche) Personen angehören. In jedem Fall sollte allen Beteiligten an der Personalplanung klar sein, dass es nicht nur um Defizite oder Risiken, sondern um unterschiedliche Potentiale, Kompetenzen und Erfahrungen geht. Damit alle von einer neuen Zusammensetzung profitieren, müssen objektive Leistung und subjektive Vielfalt bei der Einstellungs-, Versetzungs- und Kündigungsauswahl sowie bei der Lohnfestlegung berücksichtigt werden.