



Musterbetriebsvereinbarung

Integration von Flüchtlingen in das Arbeits-/ Betriebsleben

Idee und Konzeption



Peter Bremme
peter.bremme@verdi.de



Stephan Wittkuhn, Max Gussone
kanzlei@besenbinderhof60.de

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Diese Betriebsvereinbarung befasst sich mit den Möglichkeiten, im Betrieb Beschäftigte mit bezahlter Freistellung auszustatten, um die Voraussetzungen für eine Integration von Flüchtlingen zu schaffen und abzusichern.

Sie nimmt auch bewusst Themen auf, die über das eigentliche Geschäftsfeld des Unternehmens hinaus gehen, weil der Wirkungskreis einer Firma weiter reichen kann und - wie wir finden - auch weiterreichen muss.

Diese Betriebsvereinbarung ist eine freiwillige. Sie kann auch als Grundlage für eine Dienstvereinbarung im öffentlichen Dienst genommen werden.

Sie ist einerseits Ideensammlung für ein Gespräch mit der Belegschaft. Andererseits dient sie als Leitfaden für offizielle Gespräche mit der Geschäftsleitung. Falls Ihr in größeren Betrieben tätig seid, spricht doch im Vorfeld auch die ArbeitsdirektorInnen und Personalverantwortlichen auf dieses Thema an.

„Wir schaffen das“ – dieses vielzitierte Wort der Kanzlerin – kann nur mit Eurem Mitwirken im Motor der Integration, dem Arbeitsleben, Wirklichkeit werden. Ohne das Engagement von Vertrauensleuten, BetriebsrätInnen und anderen Aktiven bleibt der Anspruch sonst ein wirkungsloser Appell auf dem Papier.

Wir wissen allerdings auch, dass die Debatte um Integration im Betrieb umso wichtiger wird, je mehr die „Pegidarisierung“ der Gesellschaft voranschreitet und sich Rassismus und Neofaschismus in der Mitte der Gesellschaft ausbreiten.

Wir würden uns sehr darüber freuen, wenn Ihr uns Eure Erfahrungen im Betrieb mit diesem Text mitteilt und freuen uns über ein Feedback unter der Mailadresse:

peter.bremme@verdi.de

In diesem Sinne:“ Auf geht´s!“ sagen

Peter Bremme, Stephan Wittkuhn und Max Gussone

Betriebsvereinbarung

zwischen der

XXX

- im Folgenden Arbeitgeber -

und

dem

Betriebsrat der XXX

- im folgenden Betriebsrat –

Integration von Flüchtlingen in das Arbeits-/ Betriebsleben

Präambel

Die Integration von Flüchtlingen in die Gesellschaft ist ein Thema, welches nicht lediglich staatlichen Stellen und privaten, meist ehrenamtlichen Helfern, sowie den Hilfsorganisationen überlassen bleiben soll. Integrationsversuche und /-hilfen sind insbesondere auch im Arbeitsleben von Nöten. Die Betriebsparteien sehen sich diesbezüglich in einer gesellschaftlichen Verpflichtung und wollen mit nachfolgenden Regelungen dazu beitragen, dass durch betriebliche Angebote des Arbeitgebers, des Betriebsrates und der Beschäftigten gemeinsam erste und da notwendig weitere Schritte zur Integration in das Arbeitsleben unternommen werden. Für Schutz suchende Frauen und Männer aus Kriegs- und/ oder Krisengebieten stellen nach Ansicht der Betriebsparteien tatsächliche, von betrieblicher Seite entwickelte und geförderte Hilfsangebote einen elementaren Bestandteil zur Normalisierung häufig traumatischer Lebenssituationen dar. Der Betriebsrat bekennt sich ausdrücklich zu seiner Aufgabe aus § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Aus Vereinfachungsgründen und zur besseren Lesbarkeit wird in der Betriebsvereinbarung nur die männliche Schreibform für Personen und Gruppen verwendet. Die Ausführungen und Regelungen gelten jedoch stets für männliche als auch weibliche Personen und Gruppen gleichermaßen.

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung findet räumlich Anwendung im Betrieb ???.

Diese Betriebsvereinbarung gilt persönlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im ??? beschäftigt sind, einschließlich aller Leih- und Zeitarbeiter, sowie Auszubildenden. Im Folgenden werden die Vorgenannten als Mitarbeiter bezeichnet.

Sie gilt sachlich für alle ggf. bestehenden und neu zu ergreifenden Maßnahmen, die auf eine Integration von Flüchtlingen in das Arbeits- und Betriebsleben gerichtet sind.

2. Verfahrensregelungen

2.1 Information der Belegschaft

Der Arbeitgeber und der Betriebsrat rufen innerhalb der Belegschaft das Thema Integration von Flüchtlingen in das Arbeits- und Betriebsleben als ein Gemeinsames auf. Dies geschieht durch eine gemeinsam entwickelte und verfasste, schriftliche Erklärung. Die Erklärung wird auf dem im Betrieb üblichen Kommunikationswege verbreitet – hierbei nutzen Arbeitgeber und Betriebsrat die bereits vorhandenen Mittel. Sollten solche nicht gegeben sein, stellt der Arbeitgeber hierfür entsprechende Ressourcen zur Verfügung.

Arbeitgeber und Betriebsrat informieren die Mitarbeiter über die Inhalte dieser Vereinbarung inkl. der für die Integration vorgeschlagenen bzw. angedachten Maßnahmen der betrieblichen und ggf. überbetrieblichen Integration (3.).

2.2 Informationsbeschaffung und Ressourcenklärung

Innerhalb der Verlautbarung (2.1) rufen Arbeitgeber und Betriebsrat die Mitarbeiter auf, aktiv tätig zu werden.

Insbesondere wird darum gebeten mitzuteilen, ob besondere Sprachkenntnisse und/ oder sonstige Fähigkeiten, Ressourcen, Fertigkeiten etc. bei einzelnen Mitarbeitern vorliegen die bei der Kommunikation mit Flüchtlingen und der Realisierung tatsächlicher Hilfsangebote verschiedenster Art bzw. Natur hilfreich sind bzw. sein können. Dies geschieht durch einen Fragebogen iSd § 94 Abs. 1 BetrVG. Bei der inhaltlichen Gestaltung wird der Betriebsrat mitbestimmen. Idealerweise erfolgt die inhaltliche Gestaltung in enger Absprache zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Für die Bearbeitung der Mitarbeiterinformationen sind Mitglieder des Betriebsrates oder die nachfolgend genannte Kommission/ Arbeitsgruppe (2.3) zuständig. Diese berichten unaufgefordert und regelmäßig bzw. anderweitig nach Absprache gegenüber dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat über die erhaltenen Informationen, Anregungen und Anfragen der Mitarbeiter. Die Mitglieder der Kommission/ Arbeitsgruppe werden auf ihre datenschutzrechtlichen Obliegenheiten/ Verpflichtungen hingewiesen.

2.3 Kommission/ Arbeitsgruppe

Zur Bewältigung und Koordination der Mitarbeiterinformationen nach 2.2 dieser Vereinbarung wird eine Kommission/ Arbeitsgruppe gebildet. Die Kommission/ Arbeitsgruppe kümmert sich auch nachfolgend um die Durchführung dieser Vereinbarung.

Diese besteht – je nach betrieblichen Erfordernissen – aus einer oder mehreren Personen. Vorrangig sollen hier Mitglieder des Betriebsrates die Aufgaben übernehmen. Diese erbringen die Aufgaben

BETRIEBSVEREINBARUNG ZUR INTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN IN DAS ARBEITS-/ BETRIEBSLEBEN

innerhalb ihrer bzw. als Betriebsratsarbeit. Der Arbeitgeber kann eine Person in die Kommission entsenden.

Sollten Mitarbeiter ohne betriebsverfassungsrechtliches Mandat Mitglied der Kommission/ Arbeitsgruppe werden wollen, so wird der Arbeitgeber diese nach vorheriger Information und Genehmigung auch hinsichtlich des Umfangs analog zu den tätigen Betriebsratsmitgliedern von der Erbringung der Arbeitsleistung freistellen.

Die Kommission/ Arbeitsgruppe wird vom Arbeitgeber über den Betriebsrat mit den zur Aufgabenbewältigung nötigen Ressourcen versorgt. Hier zählen insbesondere ein eigener Computer, eine Mailadresse und ein Drucker. Sollte es betrieblich möglich sein und der Betriebsrat sich einverstanden erklären, so kann unter dem Vorbehalt, dass die weitere Betriebsratsarbeit hierdurch keine Nachteile erleidet, der Arbeitgeber die Nutzung der Büroausstattung des Betriebsrates fordern.

2.4 Datenschutz

Um den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Akteure dieser Vereinbarung sicherzustellen, sind die gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz einzuhalten. Zu den Akteuren zählen insbesondere auch die Mitarbeiter und Flüchtlinge, welche an allen hier bezeichneten Integrationsmaßnahmen teilnehmen bzw. in sonstiger Weise beteiligt sind.

Soweit personenbezogene Daten erhoben oder in sonstiger Weise genutzt werden, sind sämtliche Zugriffsberechtigte in gleicher Weise gegenüber Dritten zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Sofern der Datenschutzbeauftragte auf Grund von Prüfungen Berichte fertigt, erhält der Betriebsrat vom Arbeitgeber eine Abschrift.

Der Arbeitgeber stellt vertraglich sicher, dass im Fall einer Auftragsdatenverarbeitung im weiteren Sinne durch andere Stellen die datenschutzrechtlichen Belange der Mitarbeiter und Flüchtlinge vollumfänglich gewahrt bleiben.

Die Erfüllung öffentlich-rechtlicher Auskunftspflichten bleibt hiervon unberührt.

3. Maßnahmen

Arbeitgeber, Betriebsrat und Mitarbeiter werden nachgehend bezeichnete, jedoch nicht abschließend aufgeführte Maßnahmen ergreifen, unterstützen und diese laufend versuchen zu verbessern und auszuweiten:

3.1 Interner Arbeitsmarkt

Arbeitgeber, Betriebsrat und alle Arbeitnehmer sowie sonstige im Betrieb tätige Personen (leitende Angestellte, Werkstudenten, Auszubildende etc.) suchen ergebnisoffen nach Tätigkeitsmöglichkeiten für Flüchtlinge innerhalb des Betriebes. Diese Informationen können formlos an die Mitglieder der unter Punkt 2.3 genannten Gremien und/ oder den Arbeitgeber, direkten Vorgesetzten etc. weitergegeben werden.

Hierbei sind jegliche Tätigkeitsmöglichkeiten benennbar. Die Mitglieder der unter Punkt 2.3 genannten Gremien prüfen die Informationen zeitnah und teilen wie unter Punkt 2.2 vorgesehen die Information nebst Prüfungsergebnis dem Arbeitgeber mit.

In die Prüfung sind – so Tätigkeiten im Betrieb an externe Dienstleister vergeben sind (Beispiel: Kantine, Gebäudereinigung, Bewachung werden durch externen Dienstleister betrieben) – die Möglichkeiten der Beschäftigung von Flüchtlingen auch in diesen Bereichen ergebnisoffen einzubeziehen.

Sollte sich das Geschäftsfeld des Arbeitgebers auch auf Tätigkeiten beziehen, welche Kontakte mit nicht deutsch sprechenden Geschäftspartnern, Kunden etc. beinhalten, sind bei der Ermittlung von

BETRIEBSVEREINBARUNG ZUR INTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN IN DAS ARBEITS-/ BETRIEBSLEBEN

Beschäftigungsmöglichkeiten die Muttersprache der Flüchtlinge und/ oder weitere Sprachen und/ oder Fähigkeiten und Kenntnisse zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber und der Betriebsrat beachten, dass es hierdurch nicht zu einer Verdrängung bestehender Beschäftigungsverhältnisse kommt. Dies gilt für solche im Betrieb, wie auch solche bei externen Dienstleistern.

Der Arbeitgeber hat sich zeitnah, spätestens binnen 14 Tagen qualifiziert zu den Informationen/ dem Prüfungsergebnis zu erklären. Tut er dies nicht, so sollen die Mitglieder der in 2.3 genannten Gremien aktiv auf eine Erklärung hinwirken.

Lehnt der Arbeitgeber einen Vorschlag der Mitglieder der in 2.3 genannten Gremien ab, so ist dieser ihnen gegenüber stichwortartig und schriftlich zu begründen.

3.2 Praktika und Helfertätigkeiten

Arbeitgeber und Betriebsrat suchen gemeinsam nach Plätzen für die praktische Integration von Flüchtlingen im Betrieb durch die Zurverfügungstellung von Praktikumsplätzen.

Arbeitgeber und Betriebsrat beraten sich hinsichtlich der näheren Ausstattung und Ausgestaltung der Praktikumsplätze. Dieses bezieht sich insbesondere auf:

- Praktikumsinhalte,
- Zahlung von Aufwandsentschädigungen, Gewährung von Sachleistungen (kostenlose Benutzung etwaiger Sozialeinrichtungen wie Kantine, Betriebssport, Betriebsverkehr), etc. für Praktikanten,
- Auswahl der Praktikanten,
- Dauer der Praktika,
- Verfahren bei Schwierigkeiten jeglicher Art während des Praktikums,
- Freistellung etwaiger Ausbilder

Selbiges gilt für Helfertätigkeiten in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Hierbei sind öffentlich-rechtliche Verbotsnormen zur Arbeitsaufnahme und geringer Vergütung beachtlich.

Fernziel jeglicher Maßnahmen nach dieser Nummer ist – vorbehaltlich gesetzlicher Zulässigkeit – die Begründung von regulären Ausbildungsverhältnissen bzw. sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen.

3.3 Kooperation mit Bildungseinrichtungen/ Schulen

Die Akteure dieser Vereinbarung werden mit Schulen, Berufsschulen, Berufsbildungseinrichtungen etc. Kontakt aufnehmen, um jungen und jungerwachsenen Flüchtlingen neben dem Schulunterricht Einblicke in die Arbeitswelt/ betriebliche Realität zu gewähren.

Die Umsetzung erfolgt sodann aufgrund der unter den vorstehenden Punkten genannten Maßnahmen.

3.4 Patenschaften

Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen und fördern aktiv das Entstehen von Patenschaften. Der Betriebsrat oder die unter Punkt 2.3 genannte Kommission/ Arbeitsgruppe helfen den Mitarbeitern, bei Fragen zu Patenschaften.

Patenschaften können für eine und/ oder mehrere Personen eingegangen werden. Bei Patenschaften handelt es sich um verstetigtes, freiwilliges Engagement der Mitarbeiter in deren Freizeit. Der Arbeit-

BETRIEBSVEREINBARUNG ZUR INTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN IN DAS ARBEITS-/ BETRIEBSLEBEN

geber gewährt dem Mitarbeiter für sein Engagement gleichwohl eine Zeitstunde pro Woche auf dem betreffenden Arbeitszeitkonto als Arbeitszeit.

Innerhalb der Patenschaften können folgende, beispielhaft und nicht abschließend aufgeführte Hilfen seitens der Mitarbeiter erbracht werden:

- Tatsächliche Betreuung und Kommunikation,
- Hilfe bei Behördengängen,
- Hilfe bei Schriftwechsel,
- Hilfe bei der Kommunikation mit Familienangehörigen.

3.5 Sachspenden

Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. die Kommission/ Arbeitsgruppe nach Punkt 2.2 rufen die Mitarbeiter zu Sachspenden auf. Der Spendenbedarf wird mit den örtlich tätigen Behörden und/ oder Wohltätigkeitsorganisationen geklärt.

Die in Satz 1 genannten Akteure suchen innerhalb der Räumlichkeiten des Betriebes nach einem geeigneten Lagerraum für Sachspenden.

Die Kommission/ Arbeitsgruppe stellt sicher, dass abgegebene Sachspenden einmal pro Woche bedürftigen Flüchtlingen und Flüchtlingsfamilien übergeben werden.

3.6 Geldspenden

Die Akteure dieser Vereinbarung arbeiten gezielt auf die Entwicklung eines Geldspendenmodells finanziert durch Arbeitsleistung der Beschäftigten und Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers hin. Die Umsetzung erfolgt durch freiwillige, ggf. zeitlich befristete Änderungsvereinbarung zu den Arbeitsverträgen oder durch ein den betrieblichen Erfordernissen im Einzelfall gerechter werdendes System.

Hierbei wird folgendes Spendenmodell umgesetzt:

- X Stunden Arbeit im Betrieb (Überstunden, Mehrarbeit) werden arbeitsvertraglich normal vergütet und dann vom Arbeitgeber gegen Nachweis an Organisation XY überwiesen (Spendenbeleg), hierzu ist eine schriftliche Einverständniserklärung des Arbeitnehmers vorab zu erteilen.
- Diese „Spendenvergütung“ wird vom Arbeitgeber um X % aufgestockt

3.7 Unterkunftspende

Alle Beschäftigten im Betrieb können den Mitgliedern der unter Punkt 2.3 genannten Gremien Mitteilung geben, so zeitlich befristete oder dauerhafte Möglichkeiten bestehen Flüchtlinge – vorrangig Frauen und Kinder – in Privatwohnungen oder /-häusern unterzubringen.

Mitglieder der unter Punkt 2.3 genannten Gremien unterstützen den Spender bei der formelle Umsetzung dieser Angebote gegenüber Behörden etc. Diese Aufgabe können auch Paten nach Nr. 3.4 dieser Regelung übernehmen.

4. Geltungsdauer

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt unbefristet. Sie kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

5. Anpassungen

Während der Laufzeit können im gegenseitigen Einvernehmen Änderungen in der Betriebsvereinbarung vorgenommen werden. Alle Änderungen, Anpassungen oder Ergänzungen der Betriebsvereinbarung bedürfen der Schriftform.

6. Meinungsverschiedenheiten

Treten Meinungsverschiedenheiten bei der Auslegung oder Anwendung der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung auf, so wird eine Kommission aus je einem Vertreter des Betriebsrats und des Arbeitgebers alles daran setzen, eine die Interessen des Arbeitgebers und der Mitarbeiter ausgewogen berücksichtigende Lösung zu finden. Die Vertreter können jeweils einen Berater zum Besprechungstermin hinzuziehen.

Hamburg, xx.xx.xxxx

Hamburg, xx.xx.xxxx

(Geschäftsführung)

(Betriebsrat)