

Betriebsvereinbarung zum Thema partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Sexuelle Belästigung, die sich meist gegen Frauen richtet, und Mobbing gegen Einzelne sowie Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe und Religion stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar. Sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit den Bestimmungen der Arbeitsordnung. Sie schaffen im Unternehmen ein eingegengtes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrechtzuerhalten. Dies gilt auch für die Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten sowie für Angehörige von Fremdfirmen auf dem Werksgelände.

2. Grundsätze

Gemäß der Arbeitsordnung ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit jedes Mitarbeiters zu respektieren. Zur Verletzung dieser Würde des einzelnen gehört insbesondere das bewusste, gezielte und fahrlässige Herabwürdigen bis hin zur sexuellen Belästigung.

2.1 Sexuelle Belästigung

Darunter fallen beispielsweise

- unerwünschter Körperkontakt,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person,
- Zeigen sexistischer und pornografischer Darstellungen (z.B. Pin- up Kalender),
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte.

Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das subjektive Empfinden der Betroffenen bestimmt.

2.2 Mobbing

Darunter fallen beispielsweise

- Verleumden von Beschäftigten oder deren Familien,
- Verbreiten von Gerüchten über Beschäftigte oder deren Familien,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Desinformation,
- Drohungen und Erniedrigungen,
- Beschimpfung, verletzend Behandlung, Hohn und Aggressivität,
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

2.3 Diskriminierung

Darunter fallen beispielsweise die Herabsetzung von Ausländern, anderer Rassen, Religionen und politischer Anschauungen, die in mündlicher oder schriftlicher Form sowie konkreten Handlungen zum Ausdruck gebracht wird.

Die o.g. Grundsätze gelten gleichermaßen für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber im Unternehmen beschäftigten Fremdfirmenangehörigen.

3. Beschwerderecht

Wenn eine persönliche Zurechtweisung durch die belästigte Person im Einzelfall erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich die betroffenen Beschäftigten, die sich durch Missachtung der unter Punkt 2 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, an die nachfolgenden Stellen wenden

- die/den betriebliche/n Vorgesetzte/n,
- den Betriebsrat,
- die Frauenbeauftragte,
- das Personalwesen,
- das Gesundheitswesen.

Diese haben die Aufgabe, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls,

- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
- in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Belästigenden und den belästigten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
- die belästigende Person über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären,
- den zuständigen Gremien Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen,
- allen – auch vertraulichen – Hinweisen und Beschwerden von Belästigungen im vorgenannten Sinne nachzugehen,
- auf Wunsch die/den Betroffene/n in allen Gesprächen und Besprechungen einschließlich Sitzungen des Personalausschusses zu begleiten, zu beraten und sie in ihrer Vertretung zu unterstützen.

Über die Teilnahme von Vertrauenspersonen an seinen Sitzungen entscheidet der Personalausschuss in Abwägung der Umstände des Einzelfalls. Darüber hinaus können sich betroffene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch jederzeit an Personen ihres Vertrauens sowie den Werksschutz wenden. Die §§ 84 und 85 des Betriebsverfassungsgesetzes über das allgemeine Beschwerderecht bleiben unberührt. Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen.

4. Vertraulichkeit

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

5. Maßnahmen

Das Unternehmen hat die dem Einzelfall angemessene betriebliche Maßnahme gemäß der Arbeitsordnung, wie z. B.

- Belehrung,
- Verwarnung,
- Verweis,
- Geldbuße,

oder arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z. B.

- Versetzung,
- Abmahnung oder
- Kündigung,

zu ergreifen.

Die Durchführung erfolgt in Abstimmung mit dem Betriebsrat. Zur Abhilfe kann auch ein Beratungs- und/oder Therapieangebot erfolgen. Im Übrigen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, z.B. das Beschäftigtenschutzgesetz.

6. Fördermaßnahmen

6.1 Fortbildung

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten wird die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, des Mobbing und der Diskriminierung in den Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen der Vorgesetzten aufgenommen. Dies gilt insbesondere für

- betriebliche Vorgesetzte,
- Ausbilder und Ausbilderinnen,
- betriebliche Ausbildungsbeauftragte und für
- Beschäftigte des Personal- und Gesundheitswesens sowie
- den Betriebsrat.

6.2 Seminare

In Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsausschuss des Betriebsrates (soweit vorhanden), der Frauenförderung (soweit vorhanden) sowie des Bildungswesens werden zielgruppenorientierte Seminare/Seminarbausteine erstellt.

6.3 Information und Aufklärung

Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungskampagne innerhalb der Belegschaft werden die partnerschaftlichen Verhaltensgrundsätze in einer Broschüre der Belegschaft zugänglich gemacht. Darüber hinaus erfolgen unterstützend von Zeit zu Zeit Publikationen mit Vorschlägen/Hinweisen zur Verbesserung des Arbeitsklimas (z. B. Bekanntmachungsbretter).

7. Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am [...] in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum [...] gekündigt werden. Wird diese Betriebsvereinbarung gekündigt, z.B. im Falle einer Änderung einschlägiger gesetzlicher Vorschriften oder der Rechtsprechung, gelten die Festlegungen dieser Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung weiter.