

Betriebsvereinbarung

XX-XX-XX

Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat der Firma wird aufgrund der Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG nachstehende Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

Präambel

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

Sexuelle Belästigung und Mobbing gegen einzelne oder Gruppen sowie Diskriminierung nach Herkunft und Hautfarbe und der Religion, stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar. Sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde und Verletzung des Persönlichkeitsrechts.

Sie schaffen im Unternehmen ein eingegengtes, streßbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können zu gesundheitlichen Störungen führen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten.

Diese Betriebsvereinbarung ergänzt die Bestimmungen des § 75 BetrVG.

1. Geltungsbereich

Persönlich: Für alle Beschäftigten der Firma

Räumlich: Für die Firma

2. Grundsätze

Gemäß dieser Betriebsvereinbarung ist jeder Firmenangehörige verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen.

Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit und Würde eines jeden Firmenangehörigen zu respektieren und zu achten.

Zur Verletzung dieser Würde des einzelnen gehört insbesondere das bewußte, gezielte und fahrlässige Herabwürdigen bis hin zum / zur

a) Sexuellen Belästigung, wie beispielsweise

- unerwünschter Körperkontakt,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person,
- das Zeigen sexistischer oder pornographischer Darstellungen,
- die Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- die Andeutung, daß sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte.

Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das Empfinden der Betroffenen bestimmt. Ermessensgrundlage hierfür sind die gesellschaftlichen sozialen und moralischen Normen.

b) Mobbing, wie beispielsweise

- das Verleumden von Firmenangehörigen oder deren Familien,
- das Verbreiten von Gerüchten über Firmenangehörige oder deren Familien,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar
- Desinformation,
- Drohungen und Erniedrigungen,
- Beschimpfungen, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität,
- die unwürdige Behandlung durch KollegInnen und/oder Vorgesetzte,
- die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

c) Diskriminierung, wie beispielsweise

- in mündlicher oder schriftlicher Form geäußerte Bemerkungen, Behauptungen oder Vorurteile mit rassistischem, ausländerfeindlichem oder eine Religion verspottendem Unterton oder Hintergrund,
- diesbezügliche Handlungen gegenüber Firmenangehörigen.

Die oben genannten Grundsätze gelten gleichermaßen für das Verhalten von Firmenangehörigen 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 Firmenangehörigen, die sich durch Mißachtung der unter Punkt 2. beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, an die verantwortlichen Stellen wenden. Eine solche Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen.

Verantwortliche Stellen in diesem Sinn sind insbesondere

- der / die betrieblichen Vorgesetzte/n,
- der Betriebsrat,
- die betriebliche Frauenbeauftragte,
- das Personalwesen,
- der Werksärztliche Dienst,
- die zu dieser Problematik gebildete betriebliche Paritätische Kommission.

Diese haben die Aufgabe, unverzüglich nach Kenntnisnahme des Vorfalls

- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
- auf Wunsch des/der Betroffenen in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Belästigenden und den belästigten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
- auf Wunsch des/der Betroffenen die belästigende Person über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären,
- der Paritätischen Kommission gemäß Punkt 5. dieser Vereinbarung 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 zu/in allen Gesprächen und Besprechungen einschließlich zu Sitzungen des Personalausschusses zu begleiten, zu beraten und sie in ihrer Vertretung zu unterstützen.

Über die Teilnahme von Vertrauenspersonen an seiner Sitzung entscheidet der Personalausschuß des Betriebsrates in Abwägung der Umstände des Einzelfalls.

Darüber hinaus können sich betroffene Werksangehörige auch jederzeit an Personen ihres Vertrauens wenden.

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

4. Vertraulichkeit

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

5. Paritätische Kommission / Maßnahmen

Zur Bearbeitung von Verstößen gegen die Grundsätze nach Punkt 2. dieser Vereinbarung wird eine betriebliche Paritätische Kommission (PK) gebildet, die sich aus jeweils zwei Vertretern der Geschäftsleitung und des Betriebsrates zusammensetzt.

Die Paritätische Kommission untersucht die Vorkommnisse und berät und beschließt die notwendigen und dem Einzelfall angemessenen Maßnahmen. Der Arbeitgeber hat die durch die Paritätische Kommission beschlossenen Maßnahmen unverzüglich umzusetzen.

Alle im Zusammenhang mit einem Verstoß gegen die Grundsätze gemäß Punkt 2. dieser Vereinbarung folgenden Maßnahmen dürfen nur durch die PK beschlossen werden; sowohl die Geschäftsleitung als auch der Betriebsrat verzichten hiermit auf einseitige Maßnahmen.

Der Betriebsrat agiert im Zusammenhang mit Verstößen gegen die Grundsätze nach Punkt 2. dieser Vereinbarung immer als Interessenvertretung der belästigten, gemobbten oder diskriminierten ArbeitnehmerInnen.

Kann innerhalb der PK keine Einigung erzielt werden, so entscheidet auf Antrag einer Seite die zu bildende Einigungsstelle gemäß § 87.2 BetrVG verbindlich.

Die PK kann betriebliche Maßnahmen beschließen, wie z.B.

- Belehrung,
- Verwarnung,
- Verweis,

oder arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z.B.

- Abmahnung,
- Versetzung,
- Kündigung.

Im übrigen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, z.B. das Beschäftigtenschutzgesetz.

6. Fördermaßnahmen

a) Seminare

Die Paritätische Kommission erstellt zielgruppenorientierte Seminare / Seminarbausteine. Hierbei kann sie zur Unterstützung auf alle mit dieser Problematik beschäftigten internen und externen Stellen zurückgreifen.

b) Fortbildung

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

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

Die Mitglieder der Paritätischen Kommission sind zu einer diesbezüglichen Fortbildung verpflichtet.

c) 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 an den Schwarzen Brettern mit Vorschlägen / Hinweisen zur Verbesserung des Arbeitsklimas.

7. Schlußbestimmung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am xx.xx.xxxx in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum xx.xx.xxxx gekündigt werden. Im Falle einer Änderung einschlägiger gesetzlicher Vorschriften oder der Rechtsprechung, gelten die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung weiter.

_____, den xx.xx.xxxx

Geschäftsführung

Betriebsrat