

Muster-Betriebsvereinbarung

zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat

zum Schutz

**vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung
am Arbeitsplatz**

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel.....	3
§ 1 Geltungsbereich.....	3
§ 2 Diskriminierungsverbot.....	3
§ 3 Sanktionen.....	4
§ 3a Schulung und Unterstützung	4
§ 4 Einrichtung einer betrieblichen Beratungsstelle	5
§ 5 Aufgaben der betrieblichen Beratungsstelle	5
§ 6 Betriebliches Beschwerderecht	6
§ 7 Beschwerdebehandlung.....	6
§ 8 Aufgaben der Geschäftsleitung	7
§ 9 Schlussbestimmungen	7

Präambel

Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass im Betrieb ein Arbeitsklima bestehen muss, das es Menschen ermöglicht, frei von Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung ihrer Arbeit nachzugehen.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeitsklimas auf allen Ebenen mitzuwirken, das gekennzeichnet ist von gegenseitiger Achtung, Toleranz und Wahrung der menschlichen Würde am Arbeitsplatz.

In diesem Sinne schließen Geschäftsleitung und Betriebsrat diese Vereinbarung.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle MitarbeiterInnen des Betriebes, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Fremdfirmen und im Umgang mit Kunden und Kundinnen. Sinngemäß findet sie auch Anwendung auf freiberufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

§ 2 Diskriminierungsverbot

(1) Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich einig darüber, dass in unserem Betrieb für keiner Person wegen ihrer Abstammung, Weltanschauung, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Identität und sexueller Orientierung oder sonstiger persönlicher Eigenheiten Nachteile entstehen dürfen.

(2) Geschäftsleitung und Betriebsrat sehen eine wichtige Aufgabe darin, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb zu schützen und zu fördern.

(3) Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Betriebes haben daher Maßnahmen zu unterlassen, die die Entfaltung der Persönlichkeit Einzelner beeinträchtigen können oder als Beleidigung oder Belästigung empfunden werden können.

Insbesondere ist darauf zu achten, dass

- niemand in seinem oder ihrem sozialen Ansehen geschädigt wird.
- niemand durch Wort, Bild, Gesten oder Handlungen sexuell belästigt oder diskriminiert wird.
- niemand durch die ihm oder ihr zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gedemütigt wird.

§ 3 Sanktionen

(1) Unabhängig von den im Folgenden genannten Vorgehensweisen zur Verhinderung von Belästigungen und Beeinträchtigungen kommen Geschäftsleitung und Betriebsrat überein, dass sie die in § 2 genannten Handlungen als ernsthafte Verletzung des Betriebsfriedens betrachten.

(2) Gegen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die trotzdem solche Vorgehensweisen ausüben, werden geeignete disziplinarische Maßnahmen eingeleitet, die bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen können.

(3) Strafrechtliche Maßnahmen werden gegebenenfalls eingeleitet.

(4) Werden Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen durch betriebsfremde Personen am Arbeitsplatz durch Handlungen gemäß § 2 belästigt, wird die Geschäftsleitung ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um dies zu sanktionieren und künftig zu verhindern.

§ 3a Schulung und Unterstützung

(1) Die Geschäftsleitung hat dafür Sorge zu tragen, dass alle MitarbeiterInnen entsprechend der Art und Tätigkeit im Betrieb im Hinblick auf die Gefahren und Risiken, die durch Gewalt am Arbeitsplatz geschehen können, geschult werden. Die Schulungen haben so zu erfolgen, dass die MitarbeiterInnen tunlichst unmittelbar nach der Aufnahme ihrer Tätigkeit die erforderlichen sicherheitsrelevanten Schulungen erhalten, darüber hinaus sind die erlernten Kenntnisse durch regelmäßig wiederkehrende Schulungen aufzufrischen und zu vertiefen. Die in der Schulung verbrachte Zeit gilt als Arbeitszeit.

(2) MitarbeiterInnen, die von Gewalt am Arbeitsplatz durch Dritte betroffen sind, ist in einem engen Zusammenhang, tunlichst noch am selben Tag, ein Gespräch mit einer psychosozialen Fachkraft mit Erfahrung im Gewalttraumabereich zu gewähren. Gegebenenfalls ist dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin unter Einbeziehung der Leistung von Krankenkassen eine psychologische Nachbetreuung zu gewähren.

§ 4 Einrichtung einer betrieblichen Beratungsstelle

Im Betrieb ist eine betriebliche Beratungsstelle einzurichten.

- (1)** Die Beratungsstelle ist eine ständige Einrichtung und setzt sich paritätisch aus jeweils mindestens zwei Mitgliedern der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung zusammen. Hierbei ist darauf zu achten, dass keiner der jeweiligen Konfliktparteien Mitglied des Gremiums ist. Der Vertreter/die Vertreterin der Geschäftsleitung lädt unter Bekanntgabe des Tagesordnungsvorschlags ein.
- (2)** Es sollte die einvernehmliche Hinzuziehung eines externen Sachverständigen/einer externen Sachverständigen vorgenommen werden.
- (3)** Die Mitglieder der Beratungsstelle sind auf Kosten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin entsprechend zu schulen.
- (4)** Den MitarbeiterInnen ist eine feste Anlaufstelle bekannt zu geben.
- (5)** Betriebe, die keine interne Beratungsstelle einrichten, benennen eine externe Stelle, die die Rechte und Aufgaben der internen Beratungsstelle wahrnimmt.

§ 5 Aufgaben der betrieblichen Beratungsstelle

(1) Die betriebliche Beratungsstelle hat folgende Aufgaben:

- Beratung der/des Betroffenen
- Entgegennahme und Bearbeitung der Beschwerden
- Vermittlung an externe Stellen
- Dokumentation der Beratungsanlässe und -ergebnisse
- Transparenz über Stand, Schritte und Ausgang des Verfahrens gegenüber den betroffenen Personen
- Initiieren von vorbeugenden Maßnahmen und Fortbildungen, insbesondere Konfliktbewältigungstrainings für alle Ebenen
- Maßnahmen zur Förderung der Kommunikation
- Kontakte und Vernetzung mit externen Stellen

(2) Die Beratungsstelle spricht auf Basis eines Mehrheitsbeschlusses gegenüber der Geschäftsleitung Empfehlungen für erforderliche Maßnahmen aus.

§ 6 Betriebliches Beschwerderecht

(1) Betroffene werden ausdrücklich aufgefordert, ein Fehlverhalten im Sinne dieser Betriebsvereinbarung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen und der betreffenden Person oder dem Betriebe deutlich zu machen, dass deren Verhalten unerwünscht ist und als verletzend oder missachtend empfunden wird.

(2) Jede(r) MitarbeiterIn gemäß § 1, die/der sich vom Betriebe oder einzelnen Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise belästigt fühlt, hat das Recht zur Beschwerde. Nachteile dürfen ihr/ihm daraus nicht entstehen. Betroffene können wählen, an welches Mitglied der Beratungsstelle sie sich wenden.

§ 7 Beschwerdebehandlung

(1) Die vom Betriebe abzustellende Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter der Beratungsstelle nimmt die Beschwerde entgegen, ermittelt den Sachverhalt und leitet bei Bedarf erste angemessene Unterstützungsmaßnahmen ein. Dies können z.B. Gespräche mit dem / der Betroffenen und oder die Vermittlung an externe Fachkräfte (z.B. ArbeitsmedizinerInnen) sein.

(2) Wird ein Gespräch der beteiligten Parteien seitens der Beratungsstelle für sinnvoll gehalten, sollte dieses unter Leitung eines Mitgliedes der betrieblichen Beratungsstelle innerhalb von einer Woche nach Eingang der Beschwerde stattfinden.

(3) Kommt das Gespräch nicht zustande oder kommen beide Konfliktparteien auch in diesem Gespräch nicht zu einer Einigung oder besteht der ursprüngliche Missstand fort, wird die Angelegenheit innerhalb von weiteren zwei Wochen von der betrieblichen Beratungsstelle bearbeitet. Nach 2 Wochen ist der Geschäftsführung eine Vorgehensweise bezüglich der Beschwerde zu empfehlen.

(4) Auf Wunsch des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin können auch eine Person seines/ ihres Vertrauens, ein Vertreter oder eine Vertreterin des Betriebsrates, hinzugezogen werden.

(3) Zur Verbesserung des Klimas im Betrieb können neben Informationen auch kulturelle Veranstaltungen analog zu den in § 2 erwähnten Merkmalen gehören.

(4) Vorgetragene Beschwerden werden unverzüglich behandelt. Die Mitglieder der Beratungsstelle sind hinsichtlich der ihnen in dieser Tätigkeit bekannt werdenden Angelegenheiten über die Zeit ihrer Ernennung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

§ 8 Aufgaben der Geschäftsleitung

- (1)** Die Geschäftsleitung trifft ihre Entscheidung unverzüglich auf Basis der Empfehlung der betrieblichen Beratungsstelle und ist für die Umsetzung verantwortlich.
- (2)** Entscheidungen, die von der Empfehlung der betrieblichen Beratungsstelle abweichen, bedürfen einer schriftlichen Begründung.
- (3)** Alle anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin.

§ 9 Schlussbestimmungen

- (1)** Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.
- (2)** Diese Betriebsvereinbarung oder einzelne ihrer Bestimmungen können jederzeit im Wege von Vereinbarungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat abgeändert oder ergänzt werden.
- (3)** Die Vereinbarung kann mit einer Frist von zum, erstmals zum gekündigt werden.
- (4)** Die Mitglieder der Beratungsstelle sind allen Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen durch geeignete Mittel bekannt zu machen.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen oder Teile solcher Bestimmungen unberührt. Anstelle der unwirksamen oder fehlenden Bestimmungen treten die jeweiligen gesetzlichen Regelungen.