



Muster

Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung Sexuelle Belästigung

1. Präambel

Die Parteien dieser Betriebsvereinbarung (BV) bzw. Dienstvereinbarung (DV) sind sich darüber einig, dass das Arbeitsklima von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt sein soll und sexuelle Übergriffe und Belästigungen eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Menschenwürde sind, die nicht geduldet werden.

In Ergänzung der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) soll diese BV/DV helfen, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden und/oder gezielt aufzuklären und zu verfolgen. Betroffene sollen zur Beschwerde ermutigt werden, Belästigenden sollen die klaren Grenzen und die möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden.

Die BV verfolgt das Ziel, Beschäftigte und Führungskräfte für die Themen der sexuellen Belästigung zu sensibilisieren, um präventiv wirken zu können. Weiteres Ziel dieser BV ist es, Abläufe und Strukturen für eine Konfliktbewältigung festzulegen, die eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung des Problems erlauben.

2. Geltungsbereich

Diese BV/DV gilt für alle Betriebsstätten/Dienststellen. Als Betriebsstätte/Dienststelle gelten alle Orte, an denen Beschäftigte dienstlichen Tätigkeiten nachgehen. Dazu gehören auch Dienstreisen, Seminare, Veranstaltungen und Sitzungen.

Die BV/DV gilt für alle Beschäftigten, für Auszubildende und PraktikantInnen und andere Personen, die zum Zwecke der Aus- und Fortbildung beschäftigt werden, sowie für BewerberInnen und ausgeschiedene Beschäftigte.

Die BV/DV gilt auch für unternehmens-/behördenfremde Personen, die für das Unternehmen/die Behörde oder im Auftrag des Unternehmens/der Behörde tätig sind.

Sie schließt auch Kundinnen und Kunden oder Besucherinnen und Besucher mit ein.

3. Begriffsbestimmung

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Beispiele für sexuelle Handlungen sind:

- anzügliche Bemerkungen und Kommentare
- Zeigen pornografischer und sexueller Darstellungen
- körperliche Berührungen
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- strafbare sexuelle Verhaltensweisen und sexuelle Handlungen

Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

4. Diskriminierungs- und Belästigungsverbot

Sexuelle Belästigung ist verboten.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, zu einem guten Arbeitsklima beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu respektieren und deren Menschenwürde und Persönlichkeitsrechte zu wahren.

5. Präventive Maßnahmen

Die Verantwortung zur Vorbeugung von sexueller Belästigung obliegt in erster Linie den Vorgesetzten.

Zu den erforderlichen Maßnahmen zur Bekämpfung bzw. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gehören die umfassende Aufklärung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Tatbestand einer sexuellen Belästigung, über Rechte und Pflichten, die damit im Zusammenhang stehen sowie über rechtliche Konsequenzen und die regelmäßige und öffentliche Willenserklärung der Geschäftsführung zur absoluten Aufklärung und Verfolgung aller Vorfälle ohne Berücksichtigung der Stellung der Beteiligten im Betrieb/in der Dienststelle.

Zur Information und Aufklärung der Belegschaft werden Broschüren und/oder Informationsmaterial verteilt und besprochen. Die Materialien können selbst erstellt oder von entsprechenden Institutionen bezogen werden. Darüber hinaus folgen in jährlichen Abständen innerhalb von Arbeitsunterweisungen erneute Hinweise und gegebenenfalls erneute Ausgaben von Publikationen zum Thema.

Vorgesetzten und als Beschwerdestelle benannten Personen wird mindestens einmal und ansonsten bei Bedarf eine Fortbildung angeboten, die über die Problematik sexueller Belästigung und die damit verbundenen Rechte und Pflichten informiert sowie Beratungskompetenz vermittelt.

6. Beratungsrecht

Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben das Recht auf ein persönliches, vertraulich zu behandelndes Beratungsgespräch. Weiterführende Maßnahmen dürfen nur mit dem Einverständnis der/des Betroffenen eingeleitet werden.

Ansprechpartnerinnen sind:

- die gewählten betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsrat/Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung)
- die Gleichstellungsbeauftragte
- Sozialberatung, psychosozialer Dienst (oder ähnliches)

7. Beschwerderecht

a) Grundsätze

Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben das Recht, sich dagegen zu wehren. Eine Hinzuziehung von Zeugen kann den Beschwerdeprozess erleichtern.

Der Arbeitgeber benennt in Abstimmung mit dem Betriebsrat/dem Personalrat eine Person (oder mehrere Personen), die befugt ist (sind), Beschwerden von Betroffenen entgegen zu nehmen (Beschwerdestelle).

Jede Beschwerde wird ernst genommen. Die Beschwerde führende, belästigte Person ist nicht zum Vollbeweis ihrer Beschwerde verpflichtet, vielmehr müssen die Beschuldigten zur Entkräftung glaubhaft gemachter Indizien beitragen.

Eine Benachteiligung durch Nichteinhaltung der betrieblichen Hierarchie darf dem/der Betroffenen nicht entstehen.

Betroffene können sich auch an außerbetrieblichen Stellen wenden, ohne dass innerbetriebliche Beschwerdemöglichkeiten vorher ausgeschöpft werden müssen.

Auf Wunsch des/der Betroffenen ist eine Vermittlung an externe Stellen (kommunale Gleichstellungsbeauftragte, Frauennotruf, Antidiskriminierungsstelle des Bundes,...) zu veranlassen.

b) AnsprechpartnerInnen

Belästigte Personen haben das Recht, sich bei folgenden Stellen zu beschweren:

- bei der betrieblichen Beschwerdestelle
- bei den gewählten betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsrat/Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung)
- bei der Gleichstellungsbeauftragten
- bei den unmittelbaren Vorgesetzten
- bei der Geschäftsleitung/Dienststellenleitung
- bei der Sozialberatung, beim psychosozialen Dienst (oder ähnlichem)

c) Verfahren

Die unter b) aufgeführten Stellen haben bei Inanspruchnahme die Aufgabe, unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls:

- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen
- den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren
- die belästigende Person über arbeitsrechtliche Zusammenhänge und Folgen aufzuklären
- auf Wunsch die oder den Betroffenen in und zu allen Gesprächen und Besprechungen unterstützend zu begleiten und zu beraten.

8. Sanktionen

a) Sanktionen gegenüber Beschäftigten werden je nach Schwere des Vorfalls in aufeinander aufbauende Maßnahmen gestaffelt:

- mündliche und schriftliche Ermahnung mit Niederlegung in der Personalakte
- schriftliche Abmahnung und Androhung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz in einem anderen Bereich im Betrieb, gegebenenfalls mittels Änderungskündigung
- Kündigung und Entfernung aus dem Betrieb

Die jeweilige Durchführung erfolgt in Abstimmung mit dem Betriebsrat/dem Personalrat.

b) Sanktionen gegenüber nicht beschäftigten Personen:

- mündliche und schriftliche Ermahnung
- schriftliche Abmahnung und Androhung der Kündigung des Auftrags
- Auflösung des Auftrags und/oder strafrechtliche Anzeige

9. Vertraulichkeit

Alle mit einem Fall sexueller Belästigung befassten Personen, unterliegen der Schweigepflicht gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

10. Nachteilsschutz

Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung entsprechend dieser BV/DV wehren oder Betroffene unterstützen, dürfen daraus zu keinem Zeitpunkt Nachteile entstehen.

11. Umsetzung der Betriebsvereinbarung und Bekanntmachung

Die als Beschwerdestelle benannte(n) Person(en) ist/sind allen Beschäftigten bekannt zu geben.

Alle Beschäftigten erhalten ein Exemplar der BV/DV. Sie wird darüber hinaus in geeigneter Form öffentlich zugänglich gemacht und kurz nach Inkrafttreten im Rahmen einer Beschäftigtenversammlung vorgestellt und erläutert.

12. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten, Kündigungsfrist