

.....Kaiserslautern

Betriebsvereinbarung

*Partnerschaftliches
Verhalten am Arbeitsplatz*



Fair geht vor

	Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	Seite 2 von 11 Ausgabe 01
--	--	------------------------------

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
§1 Zweck der Betriebsvereinbarung	4
§ 2 Geltungsbereich.....	4
§ 3 Definition der Begriffe	4-5
§ 4 Zuständigkeiten	6
§ 5 Der / die Konfliktbeauftragte	7
§ 6 Vertraulichkeit.....	8
§ 7 Maßnahmen	8
§ 8 Fördermaßnahmen.....	9
§ 9 Umsetzung der Betriebsvereinbarung und Bekanntmachung	9
§ 10 Schlußbestimmungen	10

	Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	Seite 3 von 11 Ausgabe 01
--	--	------------------------------

Zwischen der Kaiserslautern und dem BR der Kaiserslautern wird folgende freiwillige Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

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, Mobbing, sowie Diskriminierung nach Herkunft und Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder Behinderung 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 eingeengtes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen.

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

	Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	Seite 4 von 11 Ausgabe 01
--	--	------------------------------

§1 Zweck der Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung hat zum Ziel, **Vorbeugung** zu gewährleisten.

Wenn allen Beschäftigten bekannt ist, welche Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung eingestuft und deshalb verboten sind, daß sie konsequent verfolgt und entsprechend geahndet werden, hat dies eine vorbeugende und abschreckende Wirkung.

Durch zielgerichtete Veröffentlichung kann sich niemand mehr mit der Alibibehauptung, "Davon habe ich nichts gewußt !" aus der persönlichen Verantwortung ziehen.

Des Weiteren soll eine **Verhaltenssicherheit** für Betroffene und Personalverantwortliche erzielt werden, wie in konkreten Fällen verfahren werden muß.

Maßnahmen zur Konfliktregelung und Hilfe für Betroffene sind durch diese Betriebsvereinbarung klar definiert.

Als weiteres wichtiges Ziel gilt die **Vertrauensbildung** bei den Beschäftigten.

Sie können diese Vereinbarung als Signal verstehen, daß die Problematik sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung ernst genommen wird.

Betroffene werden darüber informiert, an wen sie sich zwecks Hilfestellung wenden können und welche Möglichkeiten sie haben sich zur Wehr zu setzen.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Kaiserslautern im Sinne des § 5 BetrVG, § 24 Abs.2 Satz 1 Postpersonalrechtsgesetz.

§ 3 Definition der Begriffe

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und damit eines guten Arbeitsklimas beizutragen.

Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit jedes/er Beschäftigten zu respektieren.

	Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	Seite 5 von 11 Ausgabe 01
--	--	------------------------------

Zur Verletzung dieser Würde des/der Einzelnen gehört insbesondere das bewußte und gezielte Herabwürdigen bis hin zum/zur

Ø Sexuellen Belästigung,

Sexuelle Belästigung ist ein vorsätzliches und sexuell bestimmtes Verhalten, das die sexuelle Selbstbestimmung eines/einer anderen verletzt.

- dazu gehören beispielsweise

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

Ø Mobbing,

Mobbing ist ein systematisches, kontinuierliches Verhalten einer oder mehrerer Personen -mit Billigung anderer- mit dem Ziel eine Person oder Gruppe sozial auszugrenzen, zu unterwerfen und/oder herab zu würdigen.

dazu gehören beispielsweise (jeweils in der oben genannten Absicht)

- Verleumden von Beschäftigten oder deren Familien
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Desinformation
- Drohungen und Erniedrigungen
- Beschimpfungen, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte
- bewußt falsche Anschuldigungen gegenüber anderen Beschäftigten

Ø Diskriminierung, - wie beispielsweise aus

- rassistischen, ausländerfeindlichen, geschlechtsspezifischen oder religiösen Gründen, oder Gründen einer Behinderung die in mündlicher oder schriftlicher Form geäußert werden

Die o. g. Grundsätze gelten gleichermaßen für das Verhalten von Beschäftigten der Kaiserslautern gegenüber im Unternehmen der beschäftigten Fremdfirmenangehörigen und anderen Personen, die nicht dem Unternehmen angehören.

	Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	Seite 6 von 11 Ausgabe 01
--	--	------------------------------

§ 4 Zuständigkeiten

Betroffene Beschäftigte, die sich durch Mißachtung der unter § 3 beschriebenen Definitionen beeinträchtigt fühlen, können sich an die nachfolgend aufgeführten Stellen wenden

- der / die Konfliktbeauftragte (siehe unten)
- der/die betriebliche Vorgesetzte
- der Betriebsrat
- die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
- die regionale Gleichstellungsbeauftragte
- die Sozialbetreuung
- der/die Vertreter/in der Schwerbehinderten

Diese haben die Aufgabe die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen.

Sie können erste Ansprechpartner von Betroffenen sein.

Darüber hinaus haben die verantwortlichen Stellen mit Einverständnis der Betroffenen zeitnah den / die Konfliktbeauftragte/n zu informieren.

Die von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung Betroffenen sollen ausdrücklich ermutigt werden, diese Angriffe auf ihre Persönlichkeit nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen.

Sie haben das Recht auf eine angemessene Behandlung des Problems. Deshalb wird als feste Einrichtung zur Behandlung dieser Problematik bei der ein/e Konfliktbeauftragte/r benannt.

	Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	Seite 7 von 11 Ausgabe 01
--	--	------------------------------

§ 5 Der / die Konfliktbeauftragte

Betriebsrat und Arbeitgebervertreter benennen einvernehmlich eine Person zum / zur betrieblichen Konfliktbeauftragten und eine Person zum / zur Stellvertreter/in. Die Arbeit des / der Konfliktbeauftragten zählt zur Arbeitszeit mit allen sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten. Der / die Konfliktbeauftragte hat eine Dokumentation des Arbeitsumfangs hinsichtlich der personalwirtschaftlichen Überprüfung vorzunehmen. Dies gilt nicht, wenn der / die Konfliktbeauftragte aus der Freistellung des Betriebsrats kommt.

Funktion:

Der / die Konfliktbeauftragte hat die Funktion, Prävention zu betreiben und Konflikte, die sich aus den vorgenannten Problemfeldern ergeben auf einvernehmliche Weise und auf Wunsch der/des Betroffenen zu lösen.

Aufgaben:

Ausgehend von seinen / ihren Funktionen hat der / die Konfliktbeauftragte insbesondere folgende Aufgaben:

- 1) Durchführung von vorbeugenden Maßnahmen gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung initiieren
- 2) Betreuung eines "Kummerkastens"
- 3) Beratung und Unterstützung von Betroffenen bei der Lösung ihrer Probleme
- 4) Durchführung und Leitung von Gesprächen zur Konfliktlösung
- 5) Feststellung und Dokumentation des Sachverhalts
- 6) Fachlicher Austausch mit externen Selbsthilfegruppen und Sachverständigen zu vorgenannten Problematiken in erforderlichem Umfang

Rechte:

Der / die Konfliktbeauftragte hat einen Anspruch auf umfassende Unterrichtung über alle Konfliktsituationen im Zusammenhang mit dieser Betriebsvereinbarung, soweit dies der / die Betroffene nicht ablehnt. Gleichwohl hat er ein Zutrittsrecht zu allen Arbeitsplätzen und kann mit jedem / jeder Beschäftigten während der Arbeitszeit Gespräche führen. Der / die Konfliktbeauftragte kann dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat Maßnahmen zur Konfliktlösung unterbreiten.

Kosten:

Sämtliche durch die Tätigkeit des / der Konfliktbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten trägt der Arbeitgeber. Kostenstellenverantwortlicher ist der Niederlassungsleiter.

	Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	Seite 8 von 11 Ausgabe 01
--	--	------------------------------

§ 6 Vertraulichkeit

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

§ 7 Maßnahmen

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung können strafrechtliche Tatbestände erfüllen. Ziel aller Sanktionen ist, die Taten adäquat zu ahnden, die betroffenen Beschäftigten zu schützen und den belästigenden Personen den Verstoß gegen geltendes Recht deutlich zu machen.

1) Die Niederlassungsleitung hat die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen bzw. disziplinarrechtlichen Maßnahmen, wie z.B.

- Belehrung
- Verwarnung
- Versetzung
- Abmahnung
- Kündigung
- Einleitung eines ggf. förmlichen Disziplinarverfahrens

zu ergreifen.

Die Rechte des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberührt. Der Betriebsrat erhält über die beabsichtigte Maßnahme eine Vorabinformation. Zur Abhilfe kann auch ein Beratungs- und/oder Therapieangebot erfolgen. Im übrigen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, z.B. das Beschäftigtenschutzgesetz.

(2) Wegen Erhebung einer Beschwerde dürfen der/dem Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

	Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	Seite 9 von 11 Ausgabe 01
--	--	------------------------------

§ 8 Fördermaßnahmen

- **Fortbildung**
im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten wird die Problematik der sexuellen Belästigung, des Mobbing und der Diskriminierung, die Möglichkeiten der Konfliktregelung für die Betroffenen (z.B. Schutzrechte) und die Handlungsverpflichtungen der Vorgesetzten aufgenommen und nachvollziehbar dokumentiert.
- **Information und Aufklärung**
Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungskampagne innerhalb der Belegschaft werden die partnerschaftlichen Verhaltensgrundsätze der Belegschaft zugänglich gemacht. Dies wird in das Kommunikations-Konzept der Niederlassung aufgenommen.
Darüber hinaus erfolgen unterstützend von Zeit zu Zeit Publikationen mit Vorschlägen/Hinweisen zur Verbesserung des Arbeitsklimas (z.B. an "Schwarzen Brettern", im "Monitor vor Ort" usw.) Vorgesetzten werden hierzu regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen angeboten (z.B. Seminare über Mobbing-Problematik usw.).

§ 9 Umsetzung der Betriebsvereinbarung und Bekanntmachung

Alle Beschäftigten erhalten ein Exemplar der Betriebsvereinbarung. Sie wird außerdem in den hausinternen Mitteilungen bekanntgegeben.

Neue Beschäftigte erhalten mit Beginn ihrer Beschäftigung bei der NL Kaiserslautern ein Exemplar dieser Betriebsvereinbarung. Die NL Kaiserslautern verpflichtet sich, die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen über Abschluß, Anlaß, Zweck und Inhalt dieser Vereinbarung zu informieren.

Diese Betriebsvereinbarung wird im Intranetserver der Kaiserslautern eingestellt und ist somit allen Beschäftigten jederzeit zugänglich.

Alle Abteilungsleiter und Ressortleiter werden verpflichtet, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die vorliegende Betriebsvereinbarung während einer Abteilungs- bzw. Ressortbesprechung zu erläutern.

	Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	Seite 10 von 11 Ausgabe 01
--	--	-------------------------------

§ 10 Schlußbestimmung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung der sie abschließenden Parteien in Kraft.
Diese Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten von beiden Seiten schriftlich gekündigt werden.
Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Kaiserslautern, den

Für die
Kaiserslautern

Für den Betriebsrat
bei der.....

Anlage
Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigten-
schutzgesetz)

	Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz <i>Anlage</i>	Seite 11 von 11 Ausgabe 01

Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)

§ 1 Ziel, Anwendungsbereich

- (1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- (2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind
 1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeitnehmerinnen und Arbeiter, Angestellte, zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;
 2. die Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts;
 3. die Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder;
 4. weibliche und männliche Soldaten (§6).

§ 2 Schutz vor sexueller Belästigung

- (1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfaßt auch die vorbeugenden Maßnahmen.
- (2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.
Dazu gehören
 1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
 2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmten körperlichen Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
 3. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

§ 3 Beschwerderecht der Beschäftigten

- (1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt im Sinne des § 2 Abs. 2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.
- (2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

§ 4 Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht

- (1) Bei sexueller Belästigung hat
 1. Der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, § 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 bis 4a und Abs. 3 Nr. 15, § 77 Abs. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes der Länder bleiben unberührt;
 2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Rechte des Personalrates in Personalangelegenheiten der Beamten nach den §§ 76, 77 und 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften bleiben unberührt.
- (2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.
- (3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

§ 5 Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbildern sowie Mitglieder des Personalrates und Frauenbeauftragten.

§ 6 Sonderregelungen für Soldaten

Für weibliche und männliche Soldaten bleiben die Vorschriften des Soldatengesetzes, der Wehrdisziplinordnung und der Wehrbeschwerdeordnung unberührt.

§ 7 Bekanntgabe des Gesetzes

In Betrieben und Dienststellen ist dieses Gesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.