

## **Betriebsvereinbarung zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG vereinbart:

1. Es wird darauf hingewiesen, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz eine erhebliche Verletzung des Persönlichkeitsrechts und des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung darstellen. Darüber hinaus stören sie den Betriebsfrieden und stellen einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar. In schwerwiegenden Fällen kann auch ein Straftatbestand erfüllt sein.
2. Aus diesem Grunde verpflichten sich Arbeitgeber und Betriebsrat, alles zu tun, um die Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen. Die Verhinderung sexueller Übergriffe wird zudem als wichtiger Beitrag zur Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen im Betrieb angesehen.
3. Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das geeignet ist, die Würde des Beschäftigten herabzusetzen und von den Betroffenen erkennbar abgelehnt wird. Zu den verbotenen Verhaltensweisen zählen zum einen verbale Verhaltensweisen wie z. B. Bemerkungen mit sexuellem Inhalt und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen. Zum anderen sind auch sexuell bestimmte Gesten und Berührungen sowie zum Beispiel das Vorzeigen pornographischer Darstellungen zur sexuellen Belästigung zu zählen.
4. Arbeitgeber und Betriebsrat wollen Betroffene ermutigen, sexuelle Übergriffe nicht hinzunehmen, sondern sich zu wehren. Als geeignetes Mittel kommt zunächst in Betracht, der belästigenden Person unmissverständlich zu erklären, dass ihr Verhalten unerwünscht ist. Soweit diese Vorgehensweise nicht zum gewünschten Erfolg führt, können sich die Betroffenen an die Personalabteilung oder die direkten Vorgesetzten wenden, die die Beschwerde zu prüfen haben. Um den Sachverhalt aufklären zu können, hat die angerufene Person Gespräche mit dem Beschwerdeführer und der belästigenden Person zu führen. Das Recht zur Beschwerde nach den §§ 84 f. BetrVG bleibt unberührt.
5. Der belästigten Person dürfen auf Grund der eingelegten Beschwerde keine beruflichen Nachteile entstehen.
6. Kommt der Arbeitgeber zu dem Ergebnis, das die Beschwerde zu Recht erfolgt ist, hat er geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Die Sanktionen sollen erneute sexuelle Belästigungen vermeiden und der belästigenden Person sowie der gesamten Belegschaft deutlich machen, dass der Arbeitgeber nicht bereit ist, derartige Verhaltensweisen hinzunehmen. Je nach dem Grad der Belästigung kommen insbesondere in Betracht:
  - persönliches Gespräch und Hinweis auf die tatsächlichen und rechtlichen Folgen der sexuellen Belästigung
  - Vermerk in der Personalliste
  - mündlicher bzw. schriftlicher Verweis
  - Abmahnung
  - Versetzung
  - Festsetzen einer Geldbuße
  - fristgerechte oder fristlose Kündigung
  - Strafanzeige
7. Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht, geeignete Maßnahmen zu treffen nicht nach, so ist die belästigte Person berechtigt, ihre Arbeitsleistung ohne Verlust

des Entgeltanspruchs einzustellen, soweit dies zum Schutz gegen weitere sexuelle Handlungen erforderlich ist.

8. Alle Beschäftigten tragen die Verantwortung für ein Arbeitsklima, in dem die Persönlichkeit der Kollegen und vor allem der Kolleginnen geachtet wird. Vorgesetzte müssen durch ihr Verhalten im Betrieb und ihr Auftreten nach außen dokumentieren, dass sexuelle Belästigungen auf keinen Fall geduldet werden.
9. Die betrieblichen Fortbildungen werden um das Thema "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" ergänzt. Diese Fortbildungen werden regelmäßig für Vorgesetzte und Frauen angeboten. Aber auch alle anderen Beschäftigten haben das Recht, an diesen Schulungen teilzunehmen.
10. Der Arbeitgeber wird zusammen mit dem Betriebsrat eine Frauenbeauftragte ernennen, die betroffene Frauen beraten und berechnigte Beschwerden weiterleiten soll.
11. Arbeitgeber, Betriebsrat und Frauenbeauftragte treffen sich mindestens 2 Mal pro Jahr, um über die Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung zu beraten und Verbesserungsvorschläge zu machen.
12. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von [...] Monaten gekündigt werden.