

Betriebsvereinbarung

des Degussa Gemeinschaftsbetriebes Marl

„Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“

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.

Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe und Religion, Mobbinghandlungen gegen einzelne Personen sowie sexuelle Belästigung 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 einengendes, stressbelastendes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können nicht zuletzt gesundheitliche Störungen begründen.

Das Unternehmen verpflichtet sich Diskriminierung, Mobbinghandlungen und sexuelle Belästigung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dies gilt auch für die Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit.

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Gemeinschaftsbetriebes am Standort XYZ

2. Grundsätze

Gemäß der Arbeitsordnung*) ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen.

*) (§ 8 Abs. 1, § 11 Abs. 1, § 26 Abs. 2, § 32 Abs. 1)

Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit eines jeden zu respektieren.

Zur Verletzung dieser Würde des einzelnen gehört insbesondere das bewusste, gezielte, fahrlässige und *nachhaltige* Herabwürdigen in mündlicher und schriftlicher Form bis hin zum/zur

◆ **Diskriminierung**, wie z.B.

- aus rassistischen, ausländerfeindlichen oder religiösen Gründen,
- von Menschen, die erkrankt oder behindert sind,
- Abwertung und Ausgrenzung von Mitarbeitergruppen oder Organisationseinheiten

◆ **Mobbinghandlungen**, wie z.B.

- Verleumden von Mitarbeitern oder deren Familien
- Verbreiten von Gerüchten über Mitarbeiter oder deren Familien,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Desinformation,
- Drohungen und Erniedrigungen,
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität,
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte oder Kollegen
- die Zuteilung kränkender, unlösbarer oder sinnloser Aufgaben

◆ **Sexuellen Belästigung**, wie z.B.

- unerwünschter Körperkontakt
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte.

Die o.g. Grundsätze gelten gleichermaßen für das Verhalten von Mitarbeitern gegenüber anderen Mitarbeitern des Gemeinschaftsbetriebes, anderer Standortgesellschaften, von Fremdfirmen sowie gegenüber Besuchern und Kunden.

3. Beschwerderecht

Grundsätzlich sind alle Beschäftigten des Gemeinschaftsbetriebes aufgerufen, im Sinne eines positiven Betriebsklimas Konflikte offen anzusprechen und zunächst zu versuchen, in einem persönlichen Gespräch eine Klärung herbeizuführen.

Sollte dieser Versuch erfolglos bleiben, können sich betroffene Mitarbeiter, die sich durch Missachtung der unter Punkt 2 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, an folgende Stellen wenden:

- der/die betrieblichen Vorgesetzten
- die Personalabteilung

- die Arbeitnehmervvertretungen
- die Sozialberatung
- der Werksärztliche Dienst

Die Sozialberatung steht darüber hinaus allen hier aufgeführten Abteilungen sowie insbesondere dem betroffenen Mitarbeiter und seinem betrieblichen Umfeld mit dem Angebot der Konfliktmoderation zur Verfügung.

Alle o.g. Stellen haben die Aufgabe, unverzüglich nach Kenntnis des Vorfalls

- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen
- gegebenenfalls zwischen den Konfliktpartnern zu vermitteln
- auf Wunsch des Betroffenen den Arbeitskreis „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ einzuberufen, der nach Prüfung aller Aspekte über das weitere Vorgehen entscheidet.

Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen.

3a Arbeitskreis „Partnerschaftliches Verhalten“

Dem Arbeitskreis gehören Vertreter/innen

- der Personalabteilung
- der Arbeitnehmervvertretungen
- der Sozialberatung
- des werksärztlichen Dienstes

an.

Der Arbeitskreis hat die Aufgabe

- in gemeinsamen oder getrennten Gesprächen mit den Konfliktpartnern den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren
- über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung oder Diskriminierung im vorgenannten Sinne am Arbeits-platz aufzuklären
- den zuständigen Gremien Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen
- allen – auch vertraulichen – Hinweisen und Beschwerden von Belästigungen im vorgenannten Sinne nachzugehen

Der Arbeitskreis wird sich entsprechend den Notwendigkeiten zu einem Erfahrungsaustausch treffen und eigene fachliche Kompetenzen weiterentwickeln.

Der Arbeitskreis hat keine disziplinarische Kompetenz. Die Mitbestimmungsgesetze 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. Maßnahmen

Das Unternehmen hat die dem Einzelfall angemessenen betrieblichen oder arbeits-rechtlichen Maßnahmen zu ergreifen.

Die Durchführung erfolgt unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervvertretungen.

Zur Abhilfe kann auch ein Beratungs- und/oder Therapieangebot erfolgen.

Im übrigen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

6. Fördermaßnahmen

Um das partnerschaftliche Verhalten der Mitarbeiter in allen Ebenen am Arbeitsplatz zu stützen und zu fördern, soll ein entsprechendes Schulungskonzept erarbeitet werden.

Der Arbeitsdirektor, der Betriebsrat und der Sprecherausschuss erwarten, dass ein entsprechendes Schulungsangebot von allen Mitarbeitern genutzt wird, insbesondere in absehbarer Zeit von all denjenigen Mitarbeitern mit Führungs- und Ausbildungsverantwortung.

Die Parteien werden nach Anlaufen des Schulungsprogramms beraten, ob diese Erwartungen erfüllt wurden und ob gegebenenfalls weitere Maßnahmen erforderlich sind.

Es besteht Einvernehmen, dass diese Betriebsvereinbarung durch entsprechende Fördermaßnahmen unterstützt wird.

7. Öffentlichkeitsarbeit

Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungsarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die partnerschaftlichen Verhaltensgrundsätze wird ein zielgruppenspezifisches Kommunikationskonzept entwickelt und umgesetzt. Dabei ist es unter anderem das Ziel, mit geeigneten Kommunikationsmaßnahmen kontinuierlich Öffentlichkeitsarbeit zu leisten.

8. Schlussbestimmung

Die Betriebsvereinbarung tritt am XXXXXX in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zu Jahresende, erstmals zum 31.12.XXXX gekündigt werden.

Gefunden in: www.migration-online.de © DGB Bildungswerk, Bereich Migration und Qualifizierung
migration-online wird gefördert durch: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesministerium des Innern, Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge, Xenos, Europäische Union, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen, migration-online.de versteht sich als ein Beitrag zum Bündnis für Demokratie und Toleranz und für den Verein "Mach meinen Kumpel nicht an!" e.V.