



# Betriebsvereinbarung Fairness am Arbeitsplatz

für einen respektvollen, partnerschaftlichen Umgang  
gegen Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung

## *Gliederung*

- 1 Präambel
- 2 Geltungsbereich
- 3 Begriffsbestimmungen
- 4 Präventive Maßnahmen
- 5 Fördermaßnahmen
- 6 Beschwerderecht
- 7 Sanktionsmaßnahmen
- 8 Vertraulichkeit
- 9 Nachteilsschutz
- 10 Angehörige von Fremdfirmen und Vertragspartner
- 11 Schlussbestimmung

## **Präambel**

Eine Unternehmenskultur, die sich durch die Anerkennung der Würde des Menschen und ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung, Krankheit, sexueller Orientierung sowie sexuelle Belästigung und Mobbing stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Betriebsfriedens dar.

Verhaltensweisen, die andere verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabsetzen, sind zu unterlassen. Sie schaffen im Unternehmen ein eingeengtes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen. Sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts.

Aus diesen Gründen verfolgt diese Betriebsvereinbarung folgende Ziele:

- Förderung eines partnerschaftlichen/fairen Umgangs am Arbeitsplatz
- Prävention von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung
- Sensibilisierung von MitarbeiterInnen aller Ebenen für die Themen
- Festlegung von Abläufen und Strukturen für die Konfliktbewältigung, die eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung des Problems erlauben

## **1. Geltungsbereich**

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der WestLB AG/Inland.

Mit dem Sprecherausschuss der leitenden Angestellten soll eine gleichlautende Vereinbarung getroffen werden.

## **2. Begriffsbestimmungen**

### **I. Diskriminierung**

Diskriminierung ist jede Form von benachteiligender und willkürlicher Behandlung von Personen aufgrund ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, körperlichen Fähigkeiten, Behinderungen, politischen Betätigungen, sexuellen Identität oder wegen ihres Geschlechts. Dazu gehören insbesondere entsprechende mündliche oder schriftliche Äußerungen.

## II. Mobbing

Mobbing ist schikanöses Handeln einer oder mehrerer Personen gegen eine Einzelperson oder eine Personengruppe, das sich über einen längeren Zeitraum erstreckt. Mit dem Handeln wird in der Regel beabsichtigt, die Opfer in ihrem Ansehen zu schädigen und aus ihrer Position zu vertreiben. Beispiele für solche Handlungen sind:

- Verbreiten von Gerüchten über andere;
- Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder gezielte Falschinformationen;
- Beschimpfungen und Drohungen;
- Unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie die Zuteilung kränkender, sinnloser oder gar keiner sowie nicht zu bewältigender Aufgaben, Ausgrenzung und systematische Isolierung durch Nichtbeachtung.

## III. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jede sexuelle Handlung oder Anspielung, die von der oder dem Betroffenen erkennbar abgelehnt wird. Die Ablehnung kann ausdrücklich erfolgen; sie kann aber auch durch Gesten und sonstiges abwehrendes oder ausweichendes Verhalten ausgedrückt werden. Im übrigen gilt § 2 II Beschäftigtenschutzgesetz.

Beispiele für sexuelle Handlungen sind:

- anzügliche Bemerkungen und Kommentare;
- zeigen pornographischer und sexueller Darstellungen;
- körperliche Berührungen;
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen;
- Strafbare sexuelle Verhaltensweisen und sexuelle Handlungen.

Der Arbeitsplatz ist neben der Betriebsstätte jeder Ort, an dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienstlichen Tätigkeiten nachgehen. Dazu gehören auch Dienstreisen, Seminare, Veranstaltungen und Sitzungen.

## 3. Präventive Maßnahmen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen. Hierzu gehört es vor allem, die Persönlichkeit aller MitarbeiterInnen zu respektieren und deren Menschenwürde und Persönlichkeitsrechte zu achten.

Die Verantwortung zur Vorbeugung vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing obliegt den Vorgesetzten als Vorbildfunktion sowie als Vermittler bei zwischenmenschlichen oder betrieblichen Konflikten und den MitarbeiterInnen.

Zu den erforderlichen Maßnahmen zur Bekämpfung bzw. Vermeidung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing gehören sowohl die Aufklärung der Mitarbeiter als auch die Beseitigung von auftretenden Mängeln und Engpässen im Arbeitsablauf sowie der Arbeitsorganisation, die erfahrungsgemäß leicht zu persönlichen Auseinandersetzungen führen.

Vor allem die personalverantwortlichen Führungskräfte sind bei personellen Einzelmaßnahmen (Einstellungen, Versetzungen, Lohn/Gehaltsfestsetzungen, Beförderungen, Fort- und Weiterbildung etc.) gehalten, die Gleichbehandlung nach einheitlichen Kriterien zu beachten. Entscheidend dabei sind die fachlichen und persönlichen Qualifikationen in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes.

#### **4. Fördermaßnahmen**

Fort- und Weiterbildung: Die Problematik der Diskriminierung, der sexuellen Belästigung und des Mobbing ist Bestandteil der Fort- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen und Führungskräften.

Information und Aufklärung: Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungskampagne innerhalb der Belegschaft werden die partnerschaftlichen Verhaltensgrundsätze in einer Broschüre und im Intranet der Belegschaft zugänglich gemacht. Darüber hinaus erfolgen unterstützend von Zeit zu Zeit Publikationen mit Vorschlägen/Hinweisen zur Verbesserung des Arbeitsklimas.

#### **5. Beschwerderecht**

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich diskriminiert, gemobbt oder sexuell belästigt fühlen, haben das Recht sich dagegen zu wehren. Sie sollten dem Verursacher oder der Verursacherin gegenüber deutlich machen, was sie stört und dazu auffordern, das Verhalten zu ändern – in hartnäckigen Fällen am besten in Gegenwart von Zeugen.

##### **a) AnsprechpartnerInnen**

Wenn die persönliche Zurechtweisung erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich die Betroffenen an die nachfolgenden Stellen wenden:

- den / die Vorgesetzte
- den Betriebsrat
- die Schwerbehindertenvertretung
- den GB Personal
- die Sozialbeauftragten
- die Beauftragte für Chancengleichheit

##### **b) Schweigepflicht/ Fürsorgepflicht**

Der Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Sozialbeauftragten unterliegen dabei der Schweigepflicht und leiten weitere Maßnahmen nur mit dem Einverständnis der/des Betroffenen ein.

Vorgesetzte und GB Personal sind verpflichtet, allen Hinweisen und Beschwerden von Belästigten nachzugehen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Darüber hinaus können sich Betroffene auch jederzeit an Personen ihres Vertrauens wenden. Die §§ 84 und 85 des Betriebsverfassungsgesetzes über das allgemeine Beschwerderecht bleiben unberührt.

### **c) Verfahren**

Die Vorgesetzten sowie die VertreterInnen des GB Personal haben die Aufgabe, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls

- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen
- in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Belästigenden und den belästigten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren.
- Die belästigende Person über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären,
- Den zuständigen Gremien Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen,
- Auf Wunsch die/den Betroffene/n zu/in allen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten, zu beraten und sie in ihrer Vertretung zu unterstützen.

## **6. Sanktionsmaßnahmen**

Je nach Schwere des Vorfalles werden insbesondere aufeinander aufbauende bzw. direkt umsetzbare Sanktionen veranlasst:

- persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot der Diskriminierung/ Mobbing/ sexuelle Belästigung
- mündliche und schriftliche Ermahnung und deren Niederlegung in die Personalakte
- schriftliche Abmahnung und Androhung einer Kündigung
- Versetzung in einen anderen Bereich/ oder auf einen anderen Arbeitsplatz ggf. i.V. mit einer Änderungskündigung
- Strafanzeige durch die WestLB AG

Die Durchführung erfolgt in Abstimmung mit dem Betriebsrat.

## **7. Vertraulichkeit**

Alle mit der Beschwerde befassten Stellen sind zur Vertraulichkeit und zum Stillschweigen gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind, verpflichtet.

## 8. Nachteilsschutz

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich gegen Diskriminierungen, Mobbing oder sexuelle Belästigung entsprechend dieser Betriebsvereinbarung wehren, dürfen daraus zu keinem Zeitpunkt seitens der Bank Nachteile erleiden.

## 9. Angehörige von Fremdfirmen und Vertragspartner

Die in dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Verhaltensregeln gelten auch für unternehmensfremde Personen während ihrer Tätigkeit für das Unternehmen oder im Auftrag des Unternehmens.

Verstöße gegen die in dieser Betriebsvereinbarung aufgestellten Verhaltensregeln sind insoweit zu sanktionieren, als der Vertragspartner auf den Verstoß hinzuweisen und darauf aufmerksam zu machen ist, dass im Wiederholungsfall eine Auftragsvergabe akut gefährdet ist.

## 10. Schlussbestimmung

1. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung unbefristet in Kraft. Sie kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31.12.2005.
2. Vor Beendigung der Vereinbarung bzw. nach Kündigung durch eine Partei werden die Vertragspartner Verhandlungen mit dem Ziel aufnehmen, möglichst eine Anschlussvereinbarung zu treffen, die unter Berücksichtigung der dann maßgeblichen Verhältnisse und rechtlichen Bestimmungen und den bis dahin gewonnenen Erfahrungen angemessen Rechnung trägt.
3. Während der Gespräche gemäß Ziffer 2 vereinbaren die Parteien im Falle einer Kündigung dieser Vereinbarung eine Nachwirkungsfrist von maximal 1 Jahr, gerechnet vom Zugang der Kündigung bei der jeweils anderen Vertragspartei. Wenn innerhalb dieses Jahres keine Anschlussvereinbarung getroffen wird, entfallen die Bestimmungen dieser Vereinbarung ersatzlos.

Düsseldorf, den.....

WestLB AG

Gesamtbetriebsrat

Rainer Schmitz    Ulrich Schönenberg    Gerd-Uwe Löschmann    Elisabeth Weber

