

**Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz“
Gegen Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung**

Zwischen dem Vorstand
der v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel

und

der Gesamtmitarbeitervertretung der v. Bodelschwingschen Anstalten
Bethel sowie
dem Sprecherausschuss Leitender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

§ 1 Präambel

Eine Unternehmensorganisation, die sich durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung der Vision und Ziele der v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel.

Wesentlicher Teil der Unternehmenskultur ist die respektvolle Zusammenarbeit. Toleranz und der faire Umgang miteinander gehören zu den Grundüberzeugungen.

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierungen jeglicher Art stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung da und gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde, sowie als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung schaffen in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel ein stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit unseren Leitbildern.

Die v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel, die Mitarbeitervertretungen und der Sprecherausschuss Leitender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen treten nachdrücklich für den Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung der Beschäftigten ein. Sie setzen sich für ein belästigungsfreies Betriebsklima und ein kollegiales Miteinander ein.

§ 2 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel und sinngemäß auch für Zivildienstleistende, Praktikanten/Praktikantinnen sowie die Beschäftigten anderer Firmen, die derzeitig oder zukünftig in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel tätig sind.

§ 3 Grundsatz

Das bewusste, gezielte oder fahrlässige Herabwürdigen der Persönlichkeit ist eine Verletzung der Würde des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin.

Insbesondere gehören dazu:

1. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, gemäß der Intention des Beschäftigtenschutzgesetzes „jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt“.

Im Anhang sind Beispiele sexueller Belästigung benannt, sie sind Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

2. Mobbing

Mobbing liegt vor, wenn eine Einzelperson oder eine Personengruppe von einer oder mehreren beschreibbaren gegen sie gerichteten Handlungen betroffen ist, die von einer oder mehreren Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen systematisch und über einen längeren Zeitraum hinweg ausgeführt werden.

Mobbing findet also statt, wenn eine Person am Arbeitsplatz systematisch schikaniert, bedrängt oder ausgegrenzt wird.

Im Anhang sind Beispiele von Mobbing benannt, sie sind Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

3. Diskriminierung

Unter Diskriminierung werden alle Äußerungen, Handlungen oder Unterlassungen verstanden, die Personen z.B. auf Grund ihrer Herkunft, Kultur, Hautfarbe, Behinderung, Geschlecht, sexueller Identität, politischer Anschauung oder Religion verächtlich machen, herabwürdigen oder benachteiligen.

Im Anhang sind Beispiele von Diskriminierungen benannt, sie sind Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

Das subjektive Empfinden der/des Betroffenen bei sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung ist ausschlaggebend für die Einleitung des Verfahrens.

§ 4 Verantwortung der Vorgesetzten

Die Dienstvorgesetzten haben durch ihr Verhalten insbesondere zu einem Betriebsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden. Dazu gehört auch die Gestaltung von Präventivmaßnahmen. Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

zu schützen und Hinweise auf eventuelle sexuelle Belästigung sowie Mobbing oder Diskriminierung in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachzugehen und Maßnahmen dagegen einzuleiten.

§ 5 Beschwerderecht und Nachteilsschutz

Die betroffenen Beschäftigten, die sich durch die Missachtung des beschriebenen Grundsatzes beeinträchtigt fühlen, können sich neben ihren Dienstvorgesetzten auch an nachfolgend aufgeführte Stellen wenden, wenn eine persönliche Zurechtweisung der belästigenden bzw. diskriminierenden Person im Einzelfall erfolglos ist oder nicht möglich erscheint:

- die Mitarbeitervertretung
- den Sprecherausschuss Leitender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Schwerbehindertenvertretung
- die Personal- und Bildungsreferenten/-referentinnen
- den Beratungsdienst für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Diese haben die Aufgabe, unverzüglich die Betroffenen zu beraten, zu unterstützen und mit den Betroffenen das weitere Vorgehen abzustimmen.

Betroffene können auch Personen sein, die zwar nicht persönlich beeinträchtigt wurden, aber das Fehlverhalten miterleben oder mit ansehen. Den direkt betroffenen Personen dürfen daraus keine Nachteile erwachsen.

Die Betroffenen können sich durch Personen ihres Vertrauens begleiten lassen.

Die Dienstvorgesetzten haben die Betroffenen vor weiteren Beeinträchtigungen zu schützen und insbesondere Benachteiligungen auf Grund der getätigten Beschwerde nachzugehen. Benachteiligungen von Betroffenen stellen ebenso eine Verletzung der Dienstvereinbarung dar, wie der Verstoß selbst. Die jeweiligen Dienstvorgesetzten werden die im Einzelfall angemessenen Maßnahmen ergreifen, um entsprechende Nachteile auszuschließen.

§ 6 Vertraulichkeit

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

§ 7 Maßnahmen bei Verstoß gegen den Grundsatz

Der Arbeitgeber hat je nach Schwere des Vorfalls die dem Einzelfall angemessene betriebliche oder arbeitsrechtliche Maßnahme zu ergreifen. Diese können sein:

Persönliches Gespräch und/oder Belehrung: Die diskriminierende Person wird über die betrieblich geltenden und in dieser Vereinbarung festgelegten Prinzipien ausführlich informiert. Die Inhalte der Vereinbarung werden nachdrücklich begründet und schriftlich niedergelegt (Personalakte).

Umsetzung/Versetzung: Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes, ggfs. auch an einen anderen Arbeitsort. Je nach Schwere des Verstoßes kann diese Maßnahme auch neben oder anstatt Belehrung erfolgen.

Abmahnung: Der Verstoß gegen die Inhalte der Dienstvereinbarung ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Er kann eine Abmahnung rechtfertigen, die zu einer verhaltensbedingten Kündigung führen kann.

Kündigung: In Betracht kommen kann eine ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung. Eine außerordentliche Kündigung kann aus wichtigem Grund ausgesprochen werden, wenn es trotz Abmahnung oder Versetzung zu Verstößen gegen die Dienstvereinbarung kommt oder in besonders schweren Fällen, in denen den diskriminierten Beschäftigten bzw. den v. Bodenschwingschen Anstalten Bethel eine Weiterbeschäftigung unzumutbar ist. Eine außerordentliche Kündigung kann auch ohne vorherige andere Maßnahmen ausgesprochen werden.

Für Beschäftigte, die nicht in einem regulären Beschäftigungsverhältnis mit den v. Bodenschwingschen Anstalten Bethel (z.B. Zivildienstleistende und Teilnehmerinnen des Diakonischen Jahres) stehen, werden die jeweilig geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen angewandt.

§ 8 Unterstützung der Betroffenen:

Die Dienstvorgesetzten sind verpflichtet, nach einer Beschwerde zum Schutz des Betroffenen/der Betroffenen sofortige gegebenenfalls vorläufige Maßnahmen zu ergreifen.

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ein Fehlverhalten i.S. der Dienstvereinbarung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Werden Beschäftigte am Arbeitsplatz sexuell belästigt oder diskriminiert, werden die v. Bodenschwingschen Anstalten Bethel ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um dieses künftig zu verhindern.

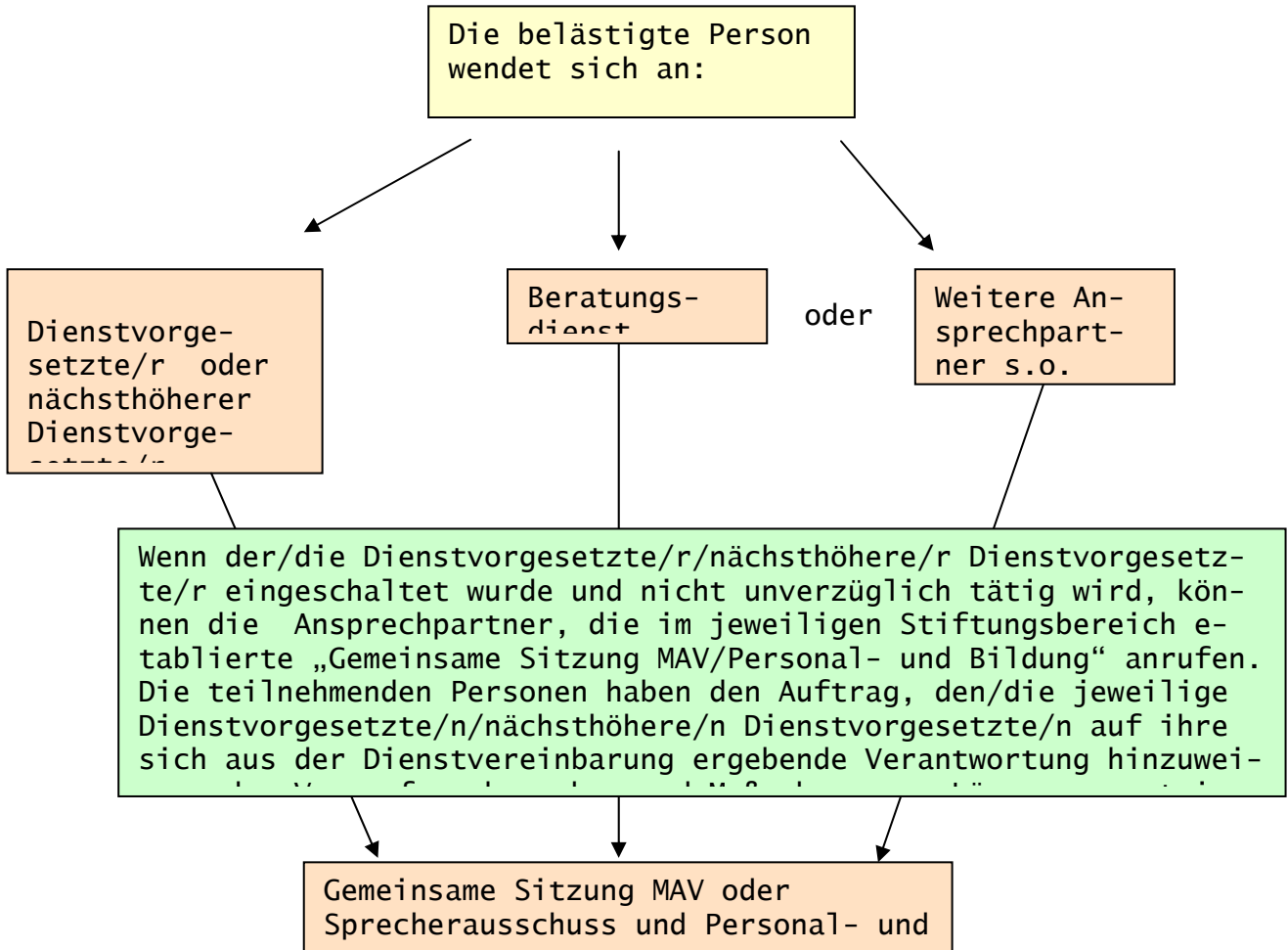
§ 9 Verfahren:

Wenn eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter belästigt oder diskriminiert worden ist, sollten folgende Wege beschrritten werden.

Die belästigte Person wendet sich an einen der genannten Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen (Dienstvorgesetzte oder nächsthöhere Dienstvorgesetzte, Mitarbeitervertretung, Sprecherausschuss für Ltd. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Schwerbehindertenvertretung,

Beratungsdienst für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personal- und Bildungsreferenten und -innen)

Die Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen haben die Aufgabe zu unterstützen, ggfs. zu begleiten, Informationen über das weitere Verfahren zu geben und Beratungsmöglichkeiten aufzuzeigen.



§ 10 Präventive Maßnahmen

Durch Vorbeugung können die Situationen verhindert werden, in denen sich sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung entwickeln kann. Der Schwerpunkt liegt in der Gestaltung von präventiven Maßnahmen.

Die Dienstvereinbarung und die in diesem Rahmen gültigen Gesetze und Bestimmungen können in allen Dienststellen eingesehen werden.

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung wird der Inhalt der Dienstvereinbarung, der Rechtsschutz für die Betroffenen, sowie die Handlungsverpflichtung für die Vorgesetzten aufgegriffen.

Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungsarbeit wird eine aktive Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel zu den Themen Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung angeboten.

Ein Begleitausschuss, bestehend aus einem Mitglied des Sprecherausschusses der Ltd. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und zu gleichen Teilen aus Vertretern und Vertreterinnen des Dienstgebers und Vertretern und Vertreterinnen der Gesamtmitarbeitervertretung wird vom Vorstand der v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel eingesetzt.

Seine Aufgaben sind:

- Entwicklung von Vorschlägen zur Prävention
- Entwicklung einer Begleitbroschüre
- Kontrolle der Umsetzung der Dienstvereinbarung
- Jährlicher Bericht an die Strategische Personal- und Bildungskonferenz, Gesamtmitarbeitervertretung und Sprecherausschuss Leitender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

§ 11 Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung ersetzt die Dienstvereinbarung „Schutz vor sexueller Belästigung“ vom 01. Juli 1996. Die Zuständigkeit des Begleitausschusses zum Schutz vor sexueller Belästigung wird durch den Begleitausschuss dieser Dienstvereinbarung ersetzt. Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Datum der Unterzeichnung in Kraft und wird in allen Dienststellen veröffentlicht. Auf Wunsch wird jeder/m Beschäftigten ein Exemplar ausgehändigt.

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Nach Ablauf der Kündigungsfrist wirkt die Dienstvereinbarung bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung.

Die Dienstvereinbarung wird nach zwei Jahren ausgewertet und fortgeschrieben. Die Geschäftsführungen der Stiftungs- und Unternehmensbereiche überprüfen in geeigneter Weise, ob die Dienstvorgesetzten ihre unter § 4 beschriebene Aufgabe erfüllen.

Gesetzliche Regelungen und Bestimmungen bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

Bielefeld,

v. Bodenschwingsche Anstalten Bethel
delschwingsche Anstalten Bethel
Vorstand
vertretung

v. Bo-
Gesamtmitarbeiter-

v. Bodenschwingsche Anstalten Bethel
Sprecherausschuss Leitender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
Anlage zur Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz“ (Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung) - Definitionen -

5

„Sexuelle Belästigung“

Das Beschäftigtenschutzgesetz (§ 2 Abs. 2) definiert sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als:

„Jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt“.

Dazu gehören:

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmten Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhaltes so wie Zeigen und sichtbares Anringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.“

Darüber hinaus verstehen die vBA Bethel sexuelle Belästigung als ein Verhalten, das aufgrund allgemein gültiger gesellschaftlicher Normen als unerwünscht unterstellt werden kann oder von den Betroffenen subjektiv als belästigend empfunden und erkennbar abgelehnt wird. Dazu gehören z.B.:

- Unerwünschte Berührungen jeglicher Art
- Unerwünschte Einladungen und Aufforderungen zu sexuellem Verhalten
- Entwürdigende und beleidigende Witze und Bemerkungen
- Sexuell gefärbte Gesten und Verhaltensweisen wie z.B. zweideutige Höflichkeitsfragen
- Herabsetzendes, anzügliches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung
- Das Hinterherrufen oder Hinterherpfeifen oder andere Handlungen, die geeignet sind, Männer und Frauen als Objekt zu taxieren (sexuell bestimmtes Anstarren, „mit Blicken ausziehen“ etc.)
- Das Verteilen, Zeigen und Aushängen von Darstellungen mit pornografischem Charakter (Bilder, Pin-Up-Kalender, Pornoheften u.a.), sexuell anzügliche Darstellungen menschlicher Körper und Körperteile oder Darstellungen von Personen als Kauf- oder Lustobjekte
- Die Belästigung durch Verfolgung in- und außerhalb des Betriebes z.B. durch Telefonanrufe etc.
- Das Kopieren, die Anwendung oder Nutzung pornografischer, sexistischer Computerprogramme auf EDV-Anlagen in den Arbeitsräumen oder
- nicht-erwünschte Nähe, „auf den Leib rücken“.

„Mobbing“

Unter Mobbing wird beispielsweise folgendes verstanden werden:

- Verleumden von Beschäftigten oder deren Familien
- Verbreiten von Gerüchten über Beschäftigte oder deren Familien

- Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder Desinformation
- Drohungen und Erniedrigungen
- Beschimpfung, verletzendende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- Unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte wie z.B. Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben

„Diskriminierung“

Unter Diskriminierung wird unter anderem folgendes verstanden werden:

- Rassistische, ausländerfeindliche oder abwertende religiöse Äußerungen in mündlicher oder schriftlicher Form
- Diesbezügliche Handlungen gegenüber Beschäftigten
- Ignorieren der Person
- Abwertende Blicke oder Gesten
- Spöttisches Nachahmen von Sprache, Stimme oder Körperhaltungen
- Herstellen von räumlicher Isolation
- Lächerlichmachen und Abwerten, wenn Betroffene sich wehren
- Ausübung von körperlicher Gewalt
- Spott über eine andere Mentalität und Lebensweise oder über psychische oder persönliche Eigenschaften

Alle Mobbing-Handlungen mit diskriminierendem Hintergrund