

**Entwurf für eine Betriebsvereinbarung**  
**Zum Umgang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz**  
**und zur Bearbeitung von Beschwerden**  
**im Rahmen eines betriebsinternen Konfliktbearbeitungssystems**

Präambel

Benachteiligungen, Belästigungen und sexuelle Belästigung und damit zusammenhängende Konflikte wirken sich negativ auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Sie schädigen das Betriebsklima, führen zu Ärger und Demotivation, gesundheitlichen Belastungen und zu einer höheren Fluktuation. Sie beeinflussen die Qualität und Quantität der Arbeit und sind eine Gefahr für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens.

Die vertragsschließenden Parteien lehnen jegliche Benachteiligung und Belästigung aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, des Alters, eine Behinderung, des Geschlechts, der sexuellen Identität oder wegen einer Religion und Weltanschauung und aus den in § 75 BetrVG genannten Gründen ab.

Die Betriebsparteien wollen ein System zur innerbetrieblichen Konfliktbearbeitung errichten, das eine möglichst effiziente, vertrauliche und eigenverantwortliche Lösung von betrieblichen Konflikten ermöglicht.

Dies wird auch als ein Beitrag zur Bildung von mehr Kooperation und gegenseitiger Achtung verstanden.

Im Hinblick darauf wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

1. Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer/innen des Betriebes..... im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG sowie für etwaige Leiharbeiter/innen ( § 14 Abs. 2 Satz 3 AÜG).

2. Verbot der Benachteiligungen, Belästigung und sexuellen Belästigung

Die Benachteiligung aus den in § 75 BetrVG genannten Gründen und Belästigung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, des Geschlechts, der sexuellen Identität oder wegen der Religion oder Weltanschauung und sexuelle Belästigungen sind verboten.

3. Informations- und Schulungsmaßnahmen

Die Betriebsparteien achten darauf, dass an geeigneten Stellen auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hingewiesen wird. Der Text des Gesetzes wird im Intranet veröffentlicht. Außerdem liegt das Gesetz gedruckt sowohl in der Personalabteilung als

auch im Betriebsratsbüro zur jederzeitigen Einsichtnahme aus. Der/die Arbeitgeber/in bietet jährlich während der Arbeitszeit Schulungen zum Schutz der Arbeitnehmer/innen vor Benachteiligungen an. Die mit den Schulungen erworbenen Kenntnisse werden im Rahmen von Abteilungszusammenkünften den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermittelt.

#### 4. Beschwerderecht

Jede/r Arbeitnehmer/in des Betriebes hat das Rechts sich beim Arbeitgeber, der Arbeitgeberin (Bezeichnung eines dafür zuständigen und qualifizierten Mitarbeiters/Mitarbeiterin) oder beim Betriebsrat zu beschweren, wenn er/sie sich benachteiligt oder ungerecht oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Dies gilt auch für Beschwerden nach den §§ 84,85 BetrVG.

Wegen der Beschwerde dürfen dem/r Arbeitnehmer/in keine Nachteile entstehen.

Erachtet der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin die Beschwerde für berechtigt, so ist er verpflichtet, ihr abzuhelpfen. Andernfalls hat er den/die Arbeitnehmer/in schriftlich zu bescheiden und ihn/sie auf die Möglichkeit hinzuweisen, den Betriebsrat anzurufen.

Ruft der/die Arbeitnehmer/in den Betriebsrat direkt an, so hat der Betriebsrat auf seiner nächsten Sitzung, spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Eingang der Beschwerde beim Betriebsrat die Berechtigung der Beschwerde zu prüfen und darüber einen Beschluss zu fassen.

Der Betriebsrat kann versuchen, zwischen den Beteiligten zu vermitteln.

Hält er die Beschwerde für unberechtigt, so ist der/die Arbeitnehmer/in über den Beschluss des Betriebsrates zu informieren.

Sofern er die Beschwerde für berechtigt hält, hat er dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin einen Vorschlag zu unterbreiten, wie der Beschwerde abzuhelpfen ist.

Können sich Arbeitgeber/in und Betriebsrat über den Vorschlag des Betriebsrates innerhalb von 14 Tagen nicht einigen oder äußert sich der/die Arbeitgeberin nicht, so kann die betriebliche Beschwerdestelle angerufen werden.

Die Beschwerde kann jederzeit von dem/der Beschwerdeführer/in ohne Angabe von Gründen zurückgenommen werden.

#### 5: Beschwerdestelle

Die Beschwerdestelle besteht aus

.....als Vorsitzende/n

.....als Beisitzer/in für den Betriebsrat

.....als Beisitzer/in für den/die Arbeitgeber/in

Die Mitglieder der Beschwerdestelle unterliegen dem gesetzlichen Schutz des § 78 BetrVG.

Die Betriebsparteien bestimmen.....zum/r Vorsitzenden zunächst für die Dauer von ..... Rechtzeitig vor Ablauf dieses Zeitraumes verständigen sich die Betriebsparteien auf die Fortsetzung der Tätigkeit oder eine/n andere/n Vorsitzende/n.

Geschieht dies nicht, verlängert sich die Amtszeit des/der Vorsitzenden um ein Jahr.

Der/die Vorsitzende soll eine geeignete Ausbildung als Mediator/in nachweisen und über praktische Erfahrungen verfügen.

Er gehört dem Betrieb nicht an.

## 6. Verfahren

a.

Das Verfahren über die Berechtigung einer Beschwerde wird eingeleitet durch einen Antrag der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers oder des Betriebsrates an die/den Vorsitzende/n.

Ansonsten wird die Beschwerdestelle nur auf übereinstimmenden Antrag der Betriebsparteien tätig.

Der/die Vorsitzende hat unverzüglich einen Termin zur Anhörung der Beteiligten zu bestimmen. Hierbei hat der/die betroffene Arbeitnehmer/in ein Anhörungsrecht, soweit dessen/deren Beschwerde Gegenstand des Verfahrens ist.

b.

Die Verhandlung der Beschwerdestelle ist nicht öffentlich.

Es wird mündlich verhandelt. Der/die Vorsitzende führt das Verfahren nach seinem Ermessen. Er ist berechtigt mit allen Beteiligten Einzelgespräche zu führen.

Die Beteiligten sind berechtigt, sich vertreten zu lassen, wobei der/ Vertreter/in in der Sache entscheidungsbefugt sein muss.

Der/die Vorsitzende ist berechtigt, von den Beteiligten alle notwendigen Informationen, Schriftstücke und Unterlagen zur Einsicht zu verlangen.

Er kann auch Sachverständige hinzuziehen.

Alle Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht.

c.

Der/die Vorsitzende wirkt auf eine einvernehmliche Lösung des Beschwerdeverfahrens hin, wobei er den Beteiligten helfen soll, eine eigenverantwortliche Regelung zu finden.

d.

Einigen sich die Beteiligten nicht, so steht der Rechtsweg offen.

e.

Die Kosten des Beschwerdeverfahrens trägt der/die Arbeitgeber/in.

Die Beisitzer und der/die betroffene Arbeitnehmer/in haben keinen Anspruch auf Vergütung oder auf Ersatz der Auslagen für Bevollmächtigte.

## 7. Salvatorische Klausel

Sollte einer der Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der Vereinbarung insgesamt.

## 8. Inkrafttreten

Die Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und ist in geeigneter Weise im Betrieb bekannt zu machen.

## 9.

Die Vereinbarung ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende der Amtszeit des/der Vorsitzenden gem. Ziffer 2 kündbar.

Sie wirkt solange nach, bis die Betriebsparteien sich auf eine Neuregelung oder einvernehmliche Aufhebung verständigt haben.

.....

Ort, Datum

.....

Arbeitgeber /in

.....

Betriebsrat