

**Betriebsvereinbarung**  
**zur Prävention und Bekämpfung von Belästigung**  
**und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Zwischen

dem **Integrationsmodell Ortsverband Essen e.V.** (im Weiteren: Integrationsmodell)

vertreten durch die Vorsitzende Angelika Steinfurth

und

den Geschäftsführer Michael Bülow

und

dem **Betriebsrat des Integrationsmodell Ortsverband Essen e.V.**

vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Uli Wolf

wird folgende Betriebsvereinbarung zur Prävention und Bekämpfung von Belästigung  
und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschlossen:

**Präambel**

Das Integrationsmodell e.V. OV Essen ist der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet und gibt sich eine Richtlinie gegen Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Form dieser Betriebsvereinbarung.

Das Integrationsmodell fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern und stellt innerhalb seines Zuständigkeitsbereiches die Persönlichkeitsrechte aller Betriebsangehörigen und deren individuellen Persönlichkeitsgrenzen sicher.

Belästigung und sexuelle Belästigung verletzen diese Rechte und Grenzen schwer. Sie stellt einen massiven Verstoß gegen die Menschenwürde dar. Sie können bei den Betroffenen erhebliche gesundheitliche Störungen hervorrufen.

Sexuelle Belästigung ist grundsätzlich als Geschlechterdiskriminierung zu werten. Jegliches Geschlecht kann von sexueller Belästigung betroffen sein, überwiegend sind jedoch Frauen damit konfrontiert.

Zwischen dem Vorstand, der Geschäftsführung und dem Betriebsrat besteht Einvernehmen darüber, dass keine Belästigung und sexuelle Belästigung und keine (Geschlechter-) Diskriminierung toleriert und geduldet wird.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt persönlich für alle Mitarbeitenden und für das Verhalten der Mitarbeitenden gegenüber den Wohnenden und Klienten in den Wohnprojekten (s. IM QM- Handbuch).

## **§ 2 Begriff der Belästigung und sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz**

- 2.1. Eine Belästigung ist gemäß § 3 Abs. 3 AGG eine Verhaltensweise am Arbeitsplatz, die unerwünscht ist und die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- 2.2. Eine sexuelle Belästigung ist gemäß § 3 Abs. 4 AGG eine unerwünschte sexuell bestimmte Verhaltensweise, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu solchen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

## **§ 3 Grundsätze**

- 3.1. Alle Beschäftigten und Mitarbeitenden des Integrationsmodells, insbesondere solche mit Ausbildungs- und Leitungsaufgaben in den Bereichen der Wohnprojekte und der Verwaltung, sind in ihrem Aufgaben- und Wirkungskreis aufgrund ihrer Fürsorgepflicht in besonderer Weise aufgefordert, dafür zu sorgen, dass Belästigung und sexuelle Belästigung unterbleiben bzw. abgestellt werden. Grenzüberschreitungen und Verletzungen verstoßen gegen die Menschenwürde und stellen gleichzeitig schwerwiegende Störungen des Arbeitsfriedens dar. Belästigung und sexuelle Belästigung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen ist besonders schwerwiegend und kann strafrechtlich relevantes Verhalten sein.
- 3.2. Der Vorstand, die Geschäftsführung und der Betriebsrat tragen durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen zu einem achtungsvollen Betriebsklima bei, welches die Persönlichkeit der Mitarbeitenden respektiert. Ein kollegialer und wertschätzender Umgang miteinander ist allen Beschäftigten und Mitarbeitenden Verpflichtung. Zu einer verantwortungsbewussten Gestaltung von Beziehungen am Arbeitsplatz gehören für uns Offenheit, Fairness, Respekt und das Wahrnehmen und Einhalten von Grenzen- sowohl der eigenen als auch denen der anderen.

Das Integrationsmodell ahndet jede Belästigung und jede sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz; die entsprechenden arbeitsrechtlichen Maßnahmen sind Abmahnung, Versetzung, verhaltensbedingte Änderungskündigung und verhaltensbedingte Beendigungskündigung (fristgemäß oder fristlos). Weiter behält sich das Integrationsmodell vor, bei Sachverhalten von Belästigung und sexueller Belästigung die Strafverfolgungsbehörden zu informieren.

- 3.3. Bei Vorliegen einer Verdachtssituation sind zur Klärung des Falls persönliche Gespräche mit den Beteiligten zu führen. Wenn die Gespräche erfolglos bleiben, oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend erscheinen, kann / wird eine formelle Beschwerde eingeleitet werden.

#### **§ 4 Unterstützung und Rechte von Betroffenen**

- 4.1. Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, Belästigung und sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich offensiv zu erklären und aktiv zu werden. Unbeteiligte Beschäftigte und Mitarbeitende werden aufgefordert, bei Fehlverhalten/Übergriffen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und solidarischer Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und Unterstützung zu leisten.
- 4.2. Jede(r) Beschäftigte und Mitarbeitende hat das Recht, sich auch unmittelbar während der Arbeitszeit bei betrieblichen Ansprechpartnern gemäß § 5 dieser Betriebsvereinbarung zu beschweren bzw. beraten zu lassen (dies kann die Geschäftsführung sein, eine vom Betriebsrat benannte weibliche und männliche Kontaktperson und nicht zuletzt eine selbst gewählte Vertrauensperson).
- 4.3. Den Betroffenen entstehen durch das Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten/Übergriffen keine beruflichen Nachteile. Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner unterliegen der Schweigepflicht.
- 4.4. Auch eine falsche Verdächtigung und eine falsche Beschuldigung haben erhebliche Auswirkungen und können in der Konsequenz ebenso eine strafrechtliche Relevanz haben.

#### **§ 5 Beschwerdeverfahren**

- 5.1. Es ist sicherzustellen, dass bei einer Beschwerde die Vertraulichkeit gewahrt bleibt und dass aus den eingeleiteten Maßnahmen für die Beschwerde führende Person keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.
- 5.2. Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit den Betroffenen oder ihren Vertrauenspersonen. Maßnahmen können nicht gegen den Willen der Betroffenen eingeleitet werden.
- 5.3. Das formelle Beschwerdeverfahren wird von der Geschäftsführung, dem Betriebsrat oder einer weiteren Vertrauensperson begleitet. Sie oder Er informiert die Betroffenen über die rechtliche Vorgehensweise bei einer Beschwerde.

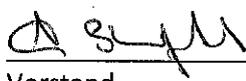
## § 6 Prävention

- 6.1 Um eine diskriminierungsfreie Unternehmens-/Vereinskultur ständig weiter zu entwickeln, haben Präventionsmaßnahmen beim Integrationsmodell eine besondere Bedeutung, wie z.B. Pädagogische Tage, Sensibilisierung von Dienst- und Fachvorgesetzten, Teamgespräche, Kollegiale Beratung und perspektivisch die mögliche Ernennung eines/einer Frauenbeauftragten.

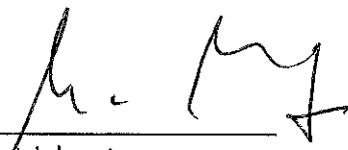
## § 7 Geltungsdauer/Kündigung

- 7.1. Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.01.2019 in Kraft. Sie kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.
- 7.2. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam oder nicht durchsetzbar oder nicht durchführbar sein oder werden, so werden die weiteren Bestimmungen von diesem Umstand nicht berührt. Die Betriebsparteien werden diese Bestimmung dann durch eine Bestimmung ersetzen, die den angestrebten Erfolg der unwirksamen bzw. nicht durchsetzbaren bzw. nicht durchführbaren Bestimmung soweit rechtlich zulässig erreicht. Dies gilt entsprechend für Regelungslücken in dieser Betriebsvereinbarung.
- 7.3. Die Richtlinie wird auf der Homepage des IM veröffentlicht und bei Neueinstellungen ausgehändigt.

Essen, 6.12.2018

  
Vorstand

  
Geschäftsführung

  
Betriebsrat