

## BETRIEBSVEREINBARUNG

### zur Vorbeugung und zum Abbau von sexueller Belästigung sowie zur Förderung friedlicher Konfliktbereinigung

Zwischen dem Betriebsrat der Fa. ..., vertreten durch BRV ... (idF kurz Betriebsrat genannt) und der Fa. ..., vertreten durch ... (idF kurz Arbeitgeber genannt) wird Folgendes vereinbart:

#### Präambel

Basis für ein positives, innerbetriebliches Arbeitsklima und damit auch für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens ist eine Unternehmenskultur, die sich durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet.

**Sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz stellt eine **schwer wiegende Störung des Arbeitsfriedens** dar und ist ein **Verstoß gegen die Menschenwürde**. Sie greift tief in die Persönlichkeitsrechte sowie das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung ein und schafft für die betroffenen Personen ein stressbelastetes und demütigendes Arbeitsumfeld. Sexuelle Belästigung führt darüber hinaus nicht selten zu erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich daher, sexuelle Belästigung zu unterbinden und im Unternehmen ein partnerschaftliches Klima, in dem die Würde von Frauen und Männern geachtet wird, zu fördern und aufrecht zu erhalten.

#### § 1 - Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Betriebes. Der AG verpflichtet sich daher, diese Betriebsvereinbarung auch zum Inhalt der Arbeitsverträge der leitenden Angestellten und atypisch Beschäftigten zu machen.<sup>1</sup>

#### § 2 – Begriff

(1) **Sexuelle Belästigung** liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder KollegInnen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(2) Der sexuellen Belästigung gleichgehalten wird die **Anweisung zur sexuellen Belästigung** einer bestimmten Person.

(3) Sexuelle Belästigung kann sehr unterschiedliche Formen annehmen. In jedem Fall als sexuelle Belästigung anzusehen sind

---

<sup>1</sup> Bitte gegebenenfalls auch an HeimarbeiterInnen denken und diese einbeziehen.

- a) Körperliche Übergriffe bzw Kontakte, die unerwünscht sind (zB Berührungen im Genitalbereich, am Gesäß oder an der Brust),
- b) Einladungen zu sexuellen Handlungen, die unerwünscht sind, sei es auf mündlichem, fernmündlichem, schriftlichem oder elektronischem Weg,
- c) das Mitbringen, Zeigen und Verbreiten pornografischen Material (zB auf elektronischem Weg, aber auch durch das Anbringen entsprechender Poster in Betriebsräumlichkeiten oder durch das Zeigen von pornografischen Heften und/oder Bildern),
- d) ein Verhalten oder Äußerungen (auch Witze), die sich hauptsächlich gegen ein Geschlecht oder Homosexuelle richten und die beleidigend bzw herabwürdigend sind,
- e) sexuell gefärbte Gesten oder Äußerungen (zB Hinterherpfeifen, Anstarren, etc.),
- f) auf einzelne Personen oder Gruppen bezogene Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen, sexuelle Aktivitäten oder das Intimleben,
- g) Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte.

### § 3 – Prävention

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben es sich zum Ziel gesetzt, im Unternehmen ein Arbeitsklima sicherzustellen, in dem für sexuelle Belästigung kein Raum bleibt. Ein solches Arbeitsklima setzt voraus, dass die Würde von Frauen und Männern gleichermaßen geachtet wird.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, eine entsprechende Sensibilisierung der Beschäftigten durch geeignete Mittel wie Gespräche, Vorträge oder sonstige Schulungsmaßnahmen zu fördern (Näheres unter § 11). Er gewährleistet außerdem, dass auch die Werbung und sonstige Öffentlichkeitsarbeit des Unternehmens auf Darstellungen und/oder Aussagen verzichtet, die die Menschenwürde verletzen.

(2) Der Arbeitgeber verpflichtet sich weiters, die Arbeitsumgebung so zu gestalten, dass sexuelle Belästigung erschwert wird. Geeignete Maßnahmen wären u.a.

- a) dass Arbeitsplätze so beschaffen sind, dass ArbeitnehmerInnen nicht von hinten überrascht werden können,
- b) dass Arbeitsplätze so ausgestattet sind, dass Einblicke in die Intimsphäre nicht möglich sind (zB Sichtblenden),
- c) dass Treppen so gestaltet werden, dass niemand von unten zwischen die Beine der BenutzerInnen sehen kann,
- d) dass das Betriebsgelände nach Einbruch der Dunkelheit genügend ausgeleuchtet ist.

(3) Der Arbeitgeber wird allen Anhaltspunkten für das Auftreten sexueller Belästigung nachgehen, anstößige Darstellungen iSd § 2 Abs 3 c) entfernen lassen und die leitenden Angestellten, Führungskräfte und Vorgesetzten anhalten, ebenso aufmerksam zu sein sowie die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung zu überwachen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind auch sämtliche Vorgesetzten, leitenden Angestellten und Führungskräfte verpflichtet, bei Vorfällen von sexueller Belästigung geeignete Maßnahmen zu setzen und dem/der Betroffenen Unterstützung anzubieten.

(4) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz soll soweit möglich verhindert, jedenfalls aber frühzeitig erkannt und durch geeignete Maßnahmen abgebaut werden. Betroffene – aber auch andere ArbeitnehmerInnen, die Betroffenen beistehen wollen

(§ 13 GIBG)<sup>2</sup> - sollen durch diese Betriebsvereinbarung geschützt und ermutigt werden, sexuelle Belästigung im Unternehmen zu thematisieren und zu beenden.

#### **§ 4 – Beschwerderecht**

(1) ArbeitnehmerInnen, die sich sexuell belästigt fühlen, darf keinerlei Nachteil entstehen, wenn sie sich bei ihrem Vorgesetzten, anderen Führungskräften und leitenden Angestellten oder dem Arbeitgeber beschweren. Ebenso wenig darf ArbeitnehmerInnen, die Betroffene unterstützen, daraus ein Nachteil entstehen. Bei einer Beschwerde können Betroffene ein Mitglied des Betriebsrates und/oder eine andere Person ihres Vertrauens hinzuziehen.

(2) Beschwerden sind rasch und vertraulich zu behandeln. Der/die Betroffene darf nach einer sexuellen Belästigung allerdings nicht zum Stillschweigen verpflichtet werden.

(3) Eine Gegenüberstellung von BeschwerdeführerIn und BelästigerIn erfolgt nur auf Wunsch des/der BeschwerdeführerIn.

#### **§ 5 – Ernante Vertrauenspersonen**

(1) ArbeitnehmerInnen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben auch die Möglichkeit, sich vor einer Beschwerde durch eine ernante Vertrauensperson beraten zu lassen.

(2) Zu diesem Zweck werden im Betrieb ...<sup>3</sup> Vertrauenspersonen ernannt. Der Betriebsrat ernannt ...<sup>4</sup>, der Arbeitgeber ... dieser Vertrauenspersonen. Über die Auswahl dieser Personen ist zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber aber jedenfalls Einvernehmen herzustellen. Zumindest die Hälfte dieser Vertrauenspersonen<sup>5</sup> müssen Frauen sein.

(3) Die Ernennung erfolgt auf jeweils 4 Jahre. Eine Abberufung von Vertrauenspersonen vor Ablauf dieser Frist ist nur durch denjenigen Partner dieser Betriebsvereinbarung möglich, der die betreffende Person ernannt hat.

(4) Die Vertrauenspersonen haben über die für ihre Tätigkeit notwendigen Kenntnisse zu verfügen oder diese zu erwerben. Der Arbeitgeber gewährt für die Aus- und Weiterbildung bezahlte Dienstfreistellung und übernimmt die Ausbildungskosten.

(5) Die Vertrauenspersonen haben ihre Tätigkeit möglichst ohne Störung des Betriebs zu verrichten. Hierfür ist ihnen die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(6) Vertrauenspersonen dürfen aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch gekündigt/entlassen werden. Werden sie dennoch gekündigt/entlassen, kann die Kündigung/Entlassung bei Gericht angefochten werden (§ 12 Abs 7 iVm § 13 GIBG).

#### **§ 6 - Aufgaben und Befugnisse der Vertrauenspersonen**

<sup>2</sup> § 13 GIBG regelt, dass auch ArbeitnehmerInnen, die sexuell belästigte Personen unterstützen, keinen Nachteil erleiden und insbesondere auch nicht wegen ihres Engagements gekündigt oder entlassen werden dürfen.

<sup>3</sup> Anzahl je nach Größe des Betriebs

<sup>4</sup> Zumindest die Hälfte der Vertrauenspersonen sollte vom Betriebsrat ernannt werden

<sup>5</sup> Denkbar auch: Zumindest 2/3

(1) Vertrauenspersonen haben das Recht, Betriebsratssitzungen, in denen das Thema „Sexuelle Belästigung“ auf der Tagesordnung steht, als ExpertInnen beizuwohnen.

(2) Vertrauenspersonen befassen sich mit der Vorbeugung und dem Abbau von sexueller Belästigung im Betrieb. Sie können Maßnahmen zur Verhütung von sexueller Belästigung sowie zur Beseitigung von Umständen, die sexuelle Belästigung begünstigen, vorschlagen.

(3) Vertrauenspersonen haben die Aufgabe, ArbeitnehmerInnen, die sich sexuell belästigt fühlen zu **beraten**. Über den Inhalt der Gespräche haben sie, soweit der/die Betroffene das wünscht, Stillschweigen zu bewahren.

Auf Wunsch des/der Betroffenen haben sie weiters die Befugnis, **Gespräche** mit dem/der BelästigerIn zu **führen** und/oder bei Vorgesetzten, leitenden Angestellten und sonstigen Führungskräften sowie dem Arbeitgeber zu **intervenieren**. Die Gespräche mit den beteiligten Personen sollen eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema „Sexuelle Belästigung“ sowie dem konkreten Fall ermöglichen. Vertrauenspersonen können zu diesem Zweck ArbeitnehmerInnen, die sich iSd § 4 beschweren, auch **zu Besprechungen begleiten** und sie **unterstützen**.

Schließlich können Vertrauenspersonen die Betroffenen auf deren Wunsch hin auch **vor der Schlichtungsstelle** (§ 8) **vertreten**.

(4) Vertrauenspersonen haben außerdem die Aufgabe, ArbeitnehmerInnen, die sexuell Belästigte unterstützen und deshalb Nachteile erfahren, zu beraten, zu unterstützen und gegebenenfalls auch für sie zu intervenieren.

## § 7 - Mediation

(1) Führen betriebsinterne Gespräche und Maßnahmen zu keiner Konfliktlösung, kann der/die Betroffene eine externe Mediation verlangen. Sind die Beteiligten damit einverstanden, lädt die ernannte Vertrauensperson eine externe Mediatorin zu einem Vermittlungsgespräch ein. Die Kosten der Mediation werden vom Arbeitgeber getragen.

(2) Dasselbe Recht wie der/die Betroffene haben auch ArbeitnehmerInnen, die ihn/sie unterstützen und deshalb Nachteile erlitten haben.

## § 8 – Schlichtungsstelle

(1) Führen betriebsinterne Gespräche und Maßnahmen zu keiner Konfliktlösung, kann der/die Betroffene anstelle einer externen Mediation oder nach erfolglos verlaufener Mediation die Schlichtungsstelle anrufen.

(2) Die Schlichtungsstelle setzt sich paritätisch aus vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Personen zusammen. Zumindest die Hälfte dieser Personen<sup>6</sup> – darunter die Vorsitzende der Schlichtungsstelle – müssen Frauen sein. Entscheidungen werden mit einfacher Mehrheit getroffen. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der Vorsitzenden den Ausschlag.

Die Schlichtungsstelle kann auch eine/n oder mehrere InteressenvertreterInnen auf ArbeitnehmerInnenseite (Gewerkschaft, Arbeiterkammer) als ExpertInnen beziehen.

Ferner kann die Gleichbehandlungsanwältin als Expertin beigezogen werden.

(3) Auf Antrag des/der Betroffenen oder der ernannten Vertrauensperson tritt die Schlichtungsstelle ehestmöglich – jedenfalls aber innerhalb von ... Wochen ab Antragstellung - zusammen. Die Beteiligten werden angehört, wobei sich der/die Be-

<sup>6</sup> Denkbar auch: Zumindest 2/3

troffene durch die ernannte Vertrauensperson, den Betriebsrat oder eine andere Person seines/ihrer Vertrauens vertreten lassen kann.

(4) Die Schlichtungsstelle kann ab Antragstellung verbindlich<sup>7</sup> Interimsmaßnahmen iSd § 9 verhängen, wenn der Arbeitgeber dies unterlässt oder wenn die Schlichtungsstelle meint, die vom Arbeitgeber gesetzten Maßnahmen wären nicht ausreichend.

(5) Die Schlichtungsstelle entscheidet schriftlich über Abhilfemaßnahmen und/oder Sanktionen. Die Entscheidung muss den Beteiligten (dem/der Betroffenen, dem/der BelästigerIn sowie dem Arbeitgeber) ehestmöglich - jedenfalls aber innerhalb von ... Wochen ab Antragstellung - zugestellt werden. Die Entscheidung ist außerdem der ernannten Vertrauensperson und dem Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Entscheidung umzusetzen.<sup>8</sup>

(6) Auch ArbeitnehmerInnen, die sexuell Belästigte unterstützt und deshalb Nachteile erlitten haben, können die Schlichtungsstelle anrufen.

## **§ 9 – Interimsmaßnahmen**

(1) Kommt es im Zuge einer sexuellen Belästigung zu einer Beschwerde iSd § 4, zu Gesprächen und/oder Interventionen iSd §§ 5 und 6, zu einer Mediation iSd § 7 und/oder zu einem Schlichtungsverfahren iSd § 8, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den/die Betroffene – aber auch ArbeitnehmerInnen, die ihn/sie unterstützen - durch Interimsmaßnahmen vor weiteren sexuellen Belästigungen, aber auch vor Anfeindungen und/oder Benachteiligungen, zu schützen.

(2) Als solche Interimsmaßnahmen kommen in Frage:

- a) Die vorübergehende Dienstfreistellung des/der BelästigerIn,
- b) die vorübergehende Versetzung des/der BelästigerIn,
- c) Maßnahmen die gewährleisten, dass der/die Betroffene mit dem/der BelästigerIn nicht mehr zusammenarbeiten muss,
- d) Maßnahmen die gewährleisten, dass der/die Betroffene dem/der BelästigerIn im Betrieb nicht mehr begegnet,
- e) Maßnahmen die gewährleisten, dass der/die ArbeitnehmerIn, der/die den/die Betroffene/n unterstützt, keine Nachteile erleiden.

## **§ 10 – Maßnahmen und Sanktionen**

(1) Liegt sexuelle Belästigung vor, müssen vom Arbeitgeber unverzüglich geeignete Maßnahmen und/oder Sanktionen gesetzt werden. Die Fortsetzung der sexuellen Belästigung muss unterbunden und der/die Betroffene vor Nachteilen geschützt werden.

(2) Die Maßnahmen und/oder Sanktionen müssen deutlich machen, dass sexuelle Belästigung im Unternehmen nicht geduldet und jedenfalls als Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten angesehen wird. Je nach Schwere und Intensität der sexuellen Belästigung können u.a. folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- a) Der Arbeitgeber führt ein persönliches Gespräch mit dem/der BelästigerIn und weist diesen/diese auf seine/ihre Verpflichtungen aufgrund dieser Betriebsvereinbarung hin.
- b) Der Arbeitgeber erteilt dem/der BelästigerIn einen schriftlichen Verweis.

<sup>7</sup> Denkbar wäre auch Unverbindlichkeit (Charakter einer Empfehlung)

<sup>8</sup> Die Entscheidung der Schlichtungsstelle kann verbindlich oder auch unverbindlich (also nur eine Empfehlung) sein.

- c) Der Arbeitgeber verwarnt den/die BelästigerIn schriftlich.
- d) Der Arbeitgeber versetzt den/die BelästigerIn.
- e) Der Arbeitgeber kündigt den/die BelästigerIn.
- f) Der Arbeitgeber entlässt den/die BelästigerIn.

(3) In gleicher Weise hat der Arbeitgeber gegen Beschäftigte vorzugehen, die ArbeitnehmerInnen, die den/die Betroffene/n unterstützen, benachteiligen oder anfeinden.

## **§ 11 - Information und Schulung**

(1) Jeder/jede Beschäftigte erhält unverzüglich ein Exemplar dieser Betriebsvereinbarung. Neueintreten wird das Exemplar bei Eintritt ins Unternehmen ausgehändigt.

(2) Beschäftigte mit Führungsverantwortung werden hinsichtlich des Umgangs mit sexueller Belästigung geschult. Die Schulung soll so gestaltet sein, dass sie sie hinsichtlich sexueller Belästigung sensibilisiert und in die Lage versetzt, sexuelle Belästigung zu erkennen und im Ansatz zu unterbinden, geeignete Präventionsmaßnahmen zu ergreifen und Beschwerden über sexuelle Belästigung angemessen zu behandeln.

(3) Alle Beschäftigten werden in geeigneter Form an das Thema „Sexuelle Belästigung“ herangeführt und dafür sensibilisiert. Dies kann in Gesprächen, durch Vorträge und/oder im Rahmen von Schulungsmaßnahmen geschehen.

(4) Sämtliche Kosten für Information und Schulung trägt der Arbeitgeber.

## **§ 12 – Schlussbestimmungen**

(1) Selbstverständlich werden durch diese Betriebsvereinbarung weder die Rechte des Betriebsrates noch die Rechte einzelner Betroffener, die sich aus Gesetz, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ergeben, beschnitten. Insbesondere haben Betroffene das Recht, sich ohne Inanspruchnahme der in dieser Betriebsvereinbarung angebotenen Konfliktlösungsmöglichkeiten sogleich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Gleichbehandlungskommission und/oder die ordentlichen Gerichte zu wenden.