

Musterbetriebsvereinbarung zur Anwendung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Zwischen

XYU GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer....

und

dem Betriebsrat der XYZ GmbH, vertreten durch ...

1 Präambel

- 1.1 Benachteiligungen, Belästigungen aufgrund von Vorurteilen und sexuelle Belästigung wirken sich negativ auf Motivation, Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus. Sie schädigen das Betriebsklima und sind eine Gefahr für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes.
- 1.2 Die vertragsschließenden Parteien lehnen deshalb jegliche Benachteiligung und Belästigung aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, des Geschlechts, der sexuellen Identität oder wegen einer Religion und Weltanschauung ab.

2 Verbot der Benachteiligungen, Belästigung und sexuellen Belästigung

- 2.1 Die Benachteiligung 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.
- 2.2 Sie stellen eine Verletzung vertraglicher Pflichten dar und führen entsprechend der Schwere des Verstoßes zu einer Abmahnung, einer Umsetzung, einer Verletzung oder einer gegebenenfalls auch fristlosen Kündigung.

3 Informations- und Schulungsmaßnahmen

- 3.1 Die vertragsschließenden Parteien achten darauf, dass am schwarzen Brett 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.
- 3.2 Der Arbeitgeber bietet jährlich Schulungen zum Schutz der Arbeitnehmer vor Benachteiligungen an während der Arbeitszeit. Für Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion ist die Teilnahme mindestens alle drei Jahre verpflichtend. Die mit den Schulungen erworbenen Kenntnisse werden im Rahmen von Abteilungszusammenkünften den Mitarbeitern vermittelt.
- 3.3 Ist eine Benachteiligung oder Belästigung durch einen Mitarbeiter erfolgt, besteht für diesen gemäß Nr. 3 die Verpflichtung zur Teilnahme an einer Schulung. Personelle Maßnahmen des Arbeitgebers bleiben hiervon unberührt.
- 3.4 Mitarbeiter ohne Vorgesetztenfunktion und insbesondere neu eingestellte Arbeitnehmer sollen von den Vorgesetzten zur Teilnahme an einer Schulung angeregt werden.
- 3.5 Im Rahmen der Schulungen werden durch Informationen und Diskussion, aber auch durch Rollenspiele Aufmerksamkeit für bestehende Vorurteile erzeugt und Strategien zu ihrer Vermeidung und Beseitigung entwickelt.

4 Beschwerderecht

- 4.1 Die vertragsschließenden Parteien achten gemeinsam darauf, dass eine Ungleichbehandlung aus einem der genannten Merkmale nicht toleriert und der Grundsatz der Gleichbehandlung von allen Beschäftigten respektiert wird.
- 4.2 Verstöße sollen von vornherein unterbunden werden.
- 4.3 Beschäftigte können, sofern sie sich benachteiligt oder ungerecht behandelt fühlen, bei (*die zuständige(n) Stelle(n) des Betriebes nennen*) den Sachverhalt schildern. Ein Mitglied des Betriebsrates kann zur Unterstützung oder Vermitt-

lung hinzugezogen werden. Wegen der Erhebung einer solchen Beschwerde entstehen den Beschäftigten keine Nachteile.

4.4 Von (*zuständige Stelle(n) nennen*) wird der Sachverhalt geprüft und gegebenenfalls aufgeklärt. Beteiligte sind zu hören.

4.5 Über das Ergebnis der Überprüfung erhält der Mitarbeiter, der die Beschwerde geführt hat, spätestens innerhalb eines Monats eine Mitteilung. Ist die Prüfung noch nicht abgeschlossen, erhält der Mitarbeiter eine entsprechende Mitteilung unter Nennung des voraussichtlichen Termins, zu dem die Prüfung abgeschlossen sein wird.

5 **Schlussbestimmungen**

Diese Vereinbarung tritt zum ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden.