



Richtlinie

**Schutz vor sexueller
Belästigung**

Inhaltsübersicht

1. Warum diese Richtlinie?.....	3
2. Verbot von sexueller Belästigung	4
3. Beschwerderecht und -verfahren	5
4. Sanktionsmaßnahmen	6
5. Informations- und Fördermaßnahmen	7

1. Warum diese Richtlinie?

Ein partnerschaftliches, belästigungsfreies Verhalten am Arbeitsplatz ist unerlässlich für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima. Alle Unternehmensangehörigen¹ sind mit Respekt und Wertschätzung zu behandeln.

Sexuelle Belästigung und Übergriffe am Arbeitsplatz stellen eine erhebliche Beeinträchtigung des Betroffenen, seines Persönlichkeitsrechts und seines Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung dar.

Diese Richtlinie soll helfen, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden und/oder gezielt aufzuklären und zu verfolgen. Betroffene sollen geschützt und zur Beschwerde ermutigt werden, während Belästigenden die klaren Grenzen und die möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden sollen.

Das Unternehmen² tritt nachdrücklich für den Schutz der Unternehmensangehörigen vor sexueller Belästigung und die Sanktionierung von derartigem Fehlverhalten ein. Wir setzen uns für ein belästigungsfreies Betriebsklima und ein kollegiales Miteinander ein.

Mit dieser Richtlinie verbinden wir die Erwartung, dass unsere Unternehmensangehörigen auch im außerbetrieblichen Bereich (z.B. in sozialen Netzwerken) im Sinne dieser Grundsätze handeln.

Alle Unternehmensangehörigen sind verpflichtet, ihr Einverständnis mit dieser Richtlinie zu Beginn der Beschäftigung in unserem Unternehmen und nach jeder Änderung der Richtlinie zu bestätigen.

¹ Geschlechtsspezifische Bezeichnungen gelten in Folge für alle Geschlechter. "Unternehmensangehörige" umfasst für die Zwecke des Compliance-Systems alle Organmitglieder und Führungskräfte sowie die Angestellten, Arbeitnehmer und sonstigen Mitarbeiter, siehe Ziffer 1.3 Verhaltenskodex.

² "Unser Unternehmen" umfasst für die Zwecke des Compliance-Systems die tracking-rail GmbH, siehe Ziffer 1.3 Verhaltenskodex.

2. Verbot von sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung im Unternehmen und zwischen Unternehmensangehörigen ist verboten.

Dieses Verbot gilt für jegliche Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten 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. Dies erfasst sowohl verbales als auch non-verbales Verhalten.

Hierzu gehören insbesondere, aber nicht ausschließlich, folgende Verhaltensweisen:

- unerwünschte körperliche Übergriffe und Berührungen,
- unerwünschte Einladungen und Aufforderungen zu sexuellem Verhalten,
- anzügliche, entwürdigende und/oder beleidigende Witze und Bemerkungen,
- Bemerkungen über sexuelle Aktivitäten und das Intimleben, über körperliche Vorzüge und Schwächen,
- sexuell gefärbte Gesten und Verhaltensweisen (Anstarren, Hinterherpeifen) und
- das Mitbringen und Zeigen pornographischer Darstellungen, z.B. Hefte, Aufkleber oder Bilder.³

Das Vorliegen einer sexuellen Belästigung wird maßgeblich durch das subjektive Empfinden des Betroffenen bestimmt.

Das Verbot der sexuellen Belästigung gilt für das Verhalten von Unternehmensangehörigen untereinander, im Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern und im Verhältnis zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeitern. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit und Würde des Gegenübers zu achten und zu respektieren.

³ Pornografische Darstellungen zeigen explizit sexuelle Handlungen. Erotik-Kalender sind keine pornografischen Darstellungen.

Handlungen oder Weisungen, die hiergegen verstoßen, sind unzulässig und werden sanktioniert.

Das Unternehmen wird die betroffenen Unternehmensangehörigen bei der Wahrung und Verfolgung ihrer Rechte unterstützen. Darüber hinaus wird es bereits vorbeugend geeignete Maßnahmen gegen ein Verhalten, das den Grundsätzen dieser Richtlinie zuwiderläuft, treffen.

Erfolgt eine sexuelle Belästigung durch Dritte, z.B. Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner des Unternehmens, so wird die Geschäftsführung ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten nutzen, um diese zu verhindern. Dies kann nach dem Ermessen der Geschäftsführung zum Beispiel durch Bekanntgabe des Verbots an diesen Dritten, schriftliche Hinweise in den Geschäftsräumen, Androhung der Vertragskündigung, Hausverbote, usw. geschehen.

3. Beschwerderecht und -verfahren

Ist die Lösung der Konfliktsituation direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder erscheint dies nicht angebracht, können sich Betroffene oder Dritte, die unmittelbare Kenntnis von der Konfliktsituation haben, vertraulich an die folgenden zuständigen Stellen wenden:

- die unmittelbaren und/oder nächsthöheren Vorgesetzten,
- den Personalverantwortlichen,
- die Geschäftsführung der jeweiligen Gesellschaft unseres Unternehmens,
- den Compliance Officer.

Die jeweilige Stelle wird allen Hinweisen und Beschwerden über sexuelle Belästigung nachgehen und diese prüfen. Die hierbei zu ihrer Kenntnis gelangten Informationen und persönlichen Daten wird sie absolut vertraulich behandeln.

Sie wird die Möglichkeiten des weiteren Vorgehens zunächst mit dem Betroffenen selbst in einem vertraulichen Gespräch erörtern und klären, ob sich der Verdacht auf sexuelle Belästigung bestätigt. Hierzu ist in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den aktiv und passiv Beteiligten der Sachverhalt so weit wie möglich festzustellen und zu dokumentieren.

Lässt sich die Konfliktsituation auch nach diesem Verfahren nicht lösen und/oder lässt sich der Verdacht auf sexuelle Belästigung bestätigen und ist nicht zu rechtfertigen, soll die zuständige Stelle der Geschäftsführung geeignete Maßnahmen nach Ziffer 4 vorschlagen.

Die Einbeziehung weiterer Stellen und/oder Personen erfolgt nur mit ausdrücklichem Einverständnis des Betroffenen. Darüber hinaus können sich Betroffene auch jederzeit an eine Person ihres Vertrauens wenden und die Einbeziehung dieser Vertrauensperson in das Verfahren verlangen.

Das Vorbringen einer Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen des Betroffenen und/oder des Beschwerdeführenden führen. Gleiches gilt für Personen, die den Betroffenen bei seiner Beschwerde unterstützen oder als Zeugen aussagen.

Soweit im jeweiligen Betrieb ein Betriebsrat gewählt ist, bleibt das allgemeine Beschwerderecht nach §§ 84, 85 BetrVG unberührt. Das bedeutet, dass es jedem Mitarbeiter freisteht, sich auch oder ausschließlich an den Betriebsrat zu wenden.

4. Sanktionsmaßnahmen

Das Unternehmen wird bei Fällen von sexueller Belästigung dem Einzelfall angemessene arbeitsrechtliche Sanktionsmaßnahmen ergreifen. Dazu zählen insbesondere, aber nicht ausschließlich:

- **Ermahnung:** Die belästigende Person wird schriftlich für ihr Fehlverhalten gerügt und aufgefordert, derartiges Verhalten in Zukunft zu unterlassen. Dies kommt insbesondere in Betracht, wenn es sich um einen vergleichsweise niedrigen Grad der sexuellen Belästigung handelt und/oder sich die Konfliktsituation einvernehmlich lösen ließ.
- **Versetzung/Umsetzung:** Sexuelle Belästigung kann die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes begründen. Dies kommt insbesondere dann in Betracht, wenn die belästigende Person mit bestimmten Personen nicht mehr zusammenarbeiten sollte, insbesondere wenn dies dem Betroffenen nicht zumutbar wäre oder sie aufgrund ihres Verhaltens keine Personalverantwortung mehr tragen sollte.
- **Abmahnung:** Die Abmahnung erfolgt schriftlich mit dem Hinweis, dass es im Wiederholungsfall zu einer Kündigung kommen kann. Dies kommt insbesondere in Betracht, wenn sich die sexuelle Belästigung als erheblich darstellt.

- Kündigung: Eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung kommt in Betracht, wenn diese aufgrund der Schwere der sexuellen Belästigung gerechtfertigt ist.

Für die Art der im Einzelfall zu ergreifenden Sanktionsmaßnahme sind die Schwere und Anzahl der belästigenden Handlungen, die Möglichkeiten eines Ausgleichs sowie die Erwartung eines angemessenen Verhaltens in der Zukunft maßgebend.

Ungeachtet der vorgenannten arbeitsrechtlichen Sanktionsmaßnahmen kann eine sexuelle Belästigung im Einzelfall strafrechtliche und weitere rechtliche Konsequenzen haben.

Ergreift das Unternehmen keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, ist der betroffene Unternehmensangehörige berechtigt, seine Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu seinem Schutz erforderlich ist. § 273 BGB bleibt unberührt.

5. Informations- und Fördermaßnahmen

Das Unternehmen verfolgt das Ziel, die Verhinderung von sexueller Belästigung nachhaltig im Unternehmen zu verankern. Dazu dienen folgende Informations- und Fördermaßnahmen:

- Das Unternehmen wird alle Unternehmensangehörige über die Inhalte dieser Richtlinie informieren. Dazu wird sie diesen in geeigneter Form zugänglich gemacht. Darüber hinaus werden die Unternehmensangehörigen in den Betriebsversammlungen über die Umsetzung dieser Richtlinie informiert.
- Der Themenschwerpunkt sexuelle Belästigung wird zum nachhaltigen Verständnis in die Programme der Berufsausbildung, betrieblichen Fortbildungsveranstaltungen sowie Seminare für Führungskräfte und sonstige Personalverantwortliche aufgenommen.