

Fall Celine - Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Autor	Brigitte Bösch
E-Mail-Adresse der Autorin	brigitte.boesch@web.de
Fallerzählung (Bezeichnung)	Fall Celine
Kontext: Seminar, -ausschreibung	Arbeitsrecht - Grundlagenseminar
Handlungsproblematik	Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten gibt es im Falle von sexueller Belästigung? Welche Handlungsmöglichkeiten hat der BR für den Schutz der Betroffenen einzutreten?
Kernthemen	Fürsorgepflicht des Arbeitgebers Arbeitsschutz Gleichstellung von Mann und Frau Schutz vor sexueller Belästigung
Schlagwörter, Index - Fall - Lerninteresse - Interpretationsschwerpunkt des Autors - Kontext (Seminarausschreibung) - Thematische Schlagwörter	Abmahnung/ Ermahnung/Versetzung/Kündigung Arbeitssicherheit Menschenwürde Gesetz gegen sexuelle Belästigung Mobbing Fürsorgepflicht des AG Teilzeit- und Befristungsgesetz

Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes wurden Namen, Organisationen, Situationen und viele Details grundlegend geändert. Ähnlichkeiten mit realen Personen und Handlungssituationen sind rein zufällig. Hier werden für die Interessenvertretung typische Fallbearbeitungen dokumentiert, die überall und jederzeit vorkommen.

Fallerzählung	2
Handlungsproblematik	3
Strukturbild	4
Zeitstrahl des Falles:	6
Kernthemenauswahl	7
1. Kernthema Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	7
Betriebspolitische Aspekte – Sexuelle Belästigung	7
Vortrag einer Frauenbeauftragten zum Thema sexuelle Belästigung	8
Definition: Was ist sexuelle Belästigung?	8
Verfahren zu einer Entscheidung im BR	11
Beispiel für eine präventive Betriebsvereinbarung:	12
Rechtliche Aspekte – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	13
Grundlagen für rechtliche Beurteilung und der dahinterliegenden Rechtskette	14
Rechte und Pflichten des BR im Verfahren:	14
2. Kernthema Teilzeit- und Befristungsgesetz	15
Betriebspolitische Aspekte	15
Rechtliche Aspekte	15
Handlungsoptionen	16

Celine ist stellvertretende BR-Vorsitzende bei den Stadtwerken (stadteigene GmbH) in Kastl. Der Betrieb hat 310 Beschäftigte von denen einige befristete Arbeitsverträge für teilweise kurze Zeiträume haben. Sie gleichen saisonale Spitzen und Krankheitsfälle aus. Der Großteil dieser befristet Beschäftigten sind weibliche Hilfskräfte im Reinigungsdienst. Außerdem gibt es im Betrieb immer wieder Praktikanten, die über 6 oder 12 Monate tätig sind. Der Betriebsrat besteht aus 9 Mitgliedern. Der BR-Vorsitzende Jürgen ist freigestellt. Als Jürgen im Urlaub ist, kommt die Kollegin Bella aus dem Reinigungsdienst zu Celine und beschwert sich über sexuelle Belästigung durch ihren Vorgesetzten Herrn Hund.

Fallerzählung

In dem Gespräch mit Celine erzählt Bella von den zweideutigen Angeboten des Leiters der Personalabteilung, Herrn Hund. Seit einiger Zeit suche er gegen ihren Willen Körperkontakt, beispielsweise habe er sie mehrfach an Po und Busen angegrapscht. Sie habe ihm immer wieder gesagt, dass sie das nicht möchte und eindeutige Grenzen gesetzt. Seit kurzem verfolge er sie nun abends nach Dienstschluss bis in den Vorraum der Dusche.

Den Schlüssel zum Duschaum muss Bella im Personalbüro abholen. Da Herr Hund immer sehr lange arbeitet und Bella meistens dienstplanbedingt die letzte der Frauen ist, die den Betrieb verlässt, hat sie nun Angst vor weiteren Übergriffen und bittet Celine um Hilfe. Celine beruhigt Bella, nimmt die Beschwerde detailliert schriftlich auf und lässt sie von Bella unterschreiben.

Um sich Rat zu holen, ruft Celine bei der Frauenbeauftragten der Stadt an.

Die Frauenbeauftragte ist für die Stadtwerke in Gleichstellungsfragen mit zuständig und untersteht direkt dem Bürgermeister von Kastl.

In Begleitung der Frauenbeauftragten Frau Riemer findet in der darauf folgenden Woche ein Gespräch mit dem Geschäftsführer Herrn Reit und Celine statt, in dem Celine die Situation schildert und die Kündigung des Herrn Hund fordert.

In der nächsten BR-Sitzung wird unter der Leitung von Jürgen über den Fall diskutiert. Der BR beschließt Herrn Hund, der BR-Mitglied ist, von der Sitzung ganz auszuschließen. Das Gremium fasst nach eingehender Diskussion den Beschluss, weiterhin die Kündigung von Herrn Hund als Sanktion zu fordern und mit dem Geschäftsführer weitere Gespräche über Maßnahmen zur Prävention vor solchen Vorfällen im Betrieb zu führen und die Vorbereitung einer Betriebsvereinbarung zum gleichen Thema einzuleiten.

Celine soll als Ansprechpartnerin, Vertrauensfrau, für betroffene Frauen und Kontaktperson zur Frauenbeauftragten der Stadt fungieren.

Im Anschluss an die Sitzung findet ein Gespräch zwischen Jürgen und Herrn Hund statt, infolgedessen Herr Hund sein BR-Mandat niederlegt.

Der Bürgermeister ist inzwischen von der Frauenbeauftragten über den Fall informiert worden. Er macht deutlich, dass der Fall wegen der bevorstehenden Kommunalwahlen unter keinen Umständen öffentlich werden darf. Einen Skandal kann er sich nicht leisten, so sagt er, seine Betriebe seien „sauber“.

Herr Hund lässt dem Geschäftsführer und dem Betriebsrat durch seinen Rechtsanwalt eine eidesstattliche Erklärung zukommen, in der er alle Vorwürfe bestreitet.

Gleichwohl hat er sich in einem Vier-Augen-Gespräch Jürgen anders geäußert. Dem hat er gesagt, „aus einer Mücke sollte doch kein Elefant“ gemacht werden. Ein bisschen Spaß brauche der „richtige Mann“ halt.

Jürgen hält die Forderung nach Sanktionen gegen Herrn Hund aufrecht.

In der Zwischenzeit melden sich 3 weitere Betroffene bei Celine:

- eine Praktikantin, die 5 Monate im Betrieb beschäftigt war und von Bella von dem Vorfall erfahren hat,
- eine Fahrerin, die ebenfalls befristet beschäftigt war und von der Praktikantin über den Fall erfahren hat,
- die Sekretärin des Geschäftsführers, die jetzt endlich „ihrem Herzen Luft machen“ will.

Die Sekretärin erzählt Celine außerdem, dass es schon früher, vor der Amtszeit von Celine, solche Vorfälle gegeben habe. Sie seien auch im BR besprochen worden. Die Protokolle zu diesen Sitzungen lassen sich aber nicht auffinden. Der alte BR-Vorsitzende ist langfristig erkrankt, so dass nicht nachgefragt werden kann.

Celine gibt die Fälle an die Frauenbeauftragte weiter. Frau Reit berichtet ihr von dem Druck durch den Bürgermeister eine interne Regelung zu finden, da die Kommunalwahlen bevor stehen.

In einem weiteren Gespräch mit dem Geschäftsführer Herrn Reit schlägt dieser folgende Sanktionen gegen Herrn Hund vor:

- Entzug der Einstellungsverantwortung für Personal
- Schriftliche Abmahnung
- Umsetzung in ein Gemeinschaftsbüro und
- Überwachung der Arbeitszeiten von Herrn Hund.

Außerdem erklärt er sich bereit, über eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema mit Unterstützung der Frauenbeauftragten zu verhandeln. Seine Sekretärin zieht ihre Aussagen inzwischen unter dem Eindruck des auch innerbetrieblich aufgebauten Druckes zurück. Celine will mit ihr darüber reden, doch die Kollegin will kein Gespräch zu dem Thema führen.

Dem BR liegen die Vorschläge des Geschäftsführers in der nächsten Sitzung vor. Der BR stimmt zu. Es stehe hier ja Aussage gegen Aussage, so ist die vorherrschende Meinung der Betriebsratsmitglieder. Ein BR-Mitglied stimmt sogar gegen die Sanktionen und erklärt sich mit Herrn Hund solidarisch. So könne man doch nicht mit einem langjährigen Mitarbeiter, der sich sonst noch nie was zu schulden kommen lassen habe, verfahren. Inzwischen ist angeblich eine Abmahnung erfolgt, jedoch ohne Information an den Betriebsrat. Herr Hund wurde in ein anderes Büro umgesetzt und formal hat jetzt der Geschäftsführer die Einstellungsverantwortung und die Einsatzplanung in seiner Hand.

In den letzten Monaten sind keine weiteren Übergriffe bekannt geworden. Herr Hund verhält sich gegenüber den Betriebsratsmitgliedern übertrieben freundlich, versucht jedoch mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln, die Arbeit zu erschweren. So verschwinden immer wieder Aushänge vom schwarzen Brett, Mitarbeitern wird die Sitzungsteilnahme erschwert und besonders Celine wird immer wieder mit versteckten „Drohungen“ belästigt: „Sie werde schon sehen, was sie von solchen Einsätzen hätte“ oder „Sie solle sich ja keine Fehler erlauben, jeder habe seine Zeit“

Allerdings immer so, dass sie nichts beweisen kann.

Der Vertrag von Bella wurde trotz Initiative des Betriebsrates nicht verlängert. Sie hat auf eine Zivilklage gegen Herrn Hund verzichtet.

Handlungsproblematik

Celine formuliert ihre Handlungsproblematik so:

Sie hat einen „schalen“ Nachgeschmack bei der Sache und ist wütend, weil Bella nicht mehr im Betrieb beschäftigt ist und Herr Hund immer noch dort arbeitet.

Celine beschreibt Herrn Hund als einen „schmierigeren Typen“, den sie nicht mag. Sie ist der Ansicht, dass er seine Stellung „missbraucht“ und vor allen Dingen die „Schwächsten“ im Betrieb schikaniert.

Die Kollegin Bella kam als Asylsuchende aus einem afrikanischen Land nach Deutschland und hat eine auf 2 Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis und einen befristeten Arbeitsvertrag über 6 Monate bei den Stadtwerken mit einer mündlichen Option auf eine Verlängerung.

Celine selbst hatte schon mehrere Auseinandersetzungen zu Dienstplanfragen mit Herrn Hund. Sie sagt, er sei ein Workaholic, der abends oft länger im Betrieb ist und als Letzter geht.

Herr Hund ist schon länger ordentliches Betriebsratsmitglied. Er wurde bei den letzten Wahlen wieder ins BR-Gremium gewählt. Niemand hat dies beanstandet.

Der BR-Vorsitzende Jürgen und Celine sind erst seit dieser Wahlperiode im Amt. Die Wahl ist eine Persönlichkeitswahl gewesen.

Im Betrieb ist außerdem bekannt, dass der Geschäftsführer Herr Reit ist von Herrn Hund in gewisser Weise abhängig, da er kein Kaufmann ist und durch politische Protektion an

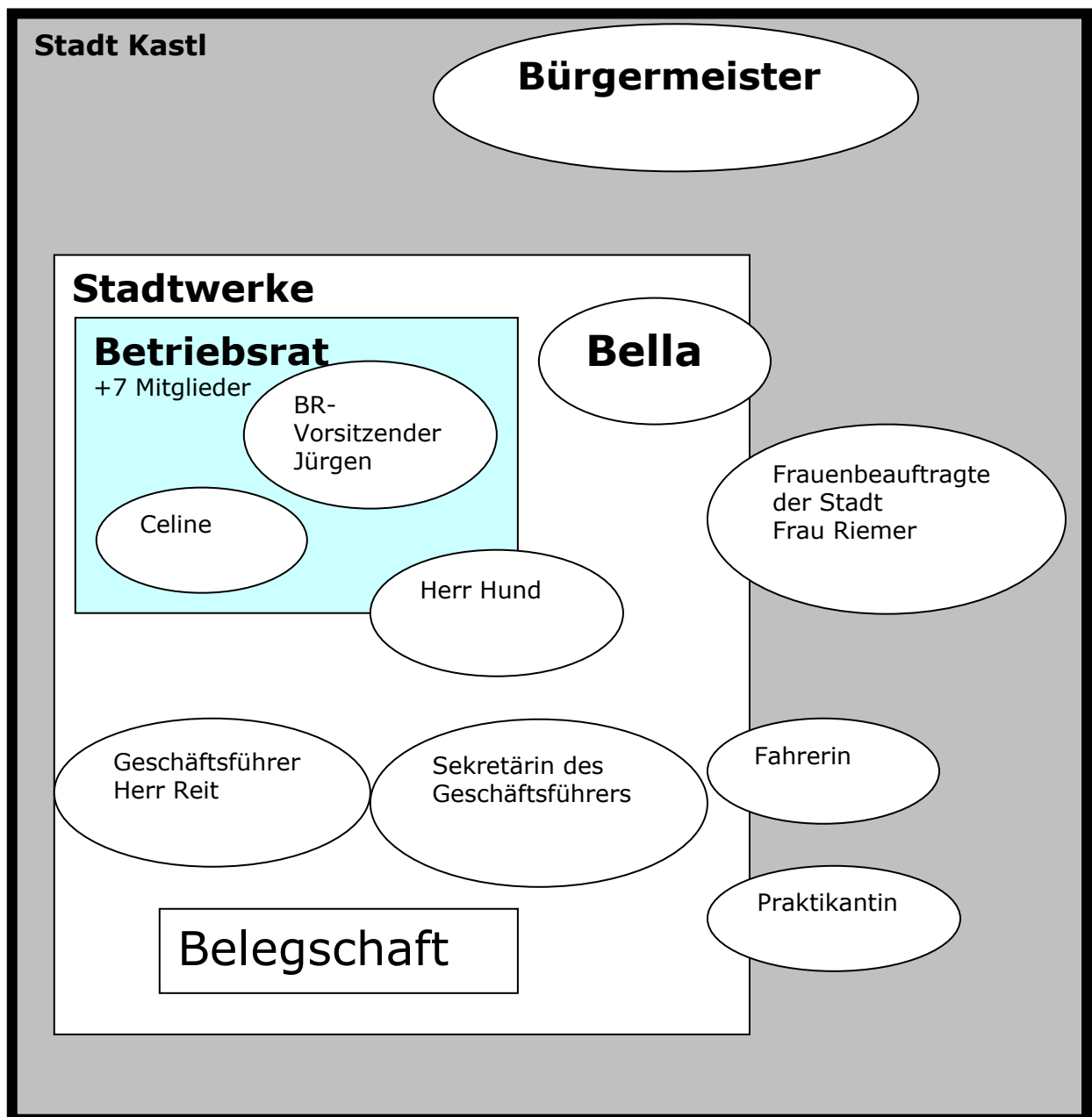
seinen Posten gelangt ist. In allen kaufmännischen Fragen verlässt er sich auf die Einschätzung seines Personalleiters.

Herr Hund hat den eigentlichen kaufmännischen Überblick bei den Stadtwerken. Beide sind politische Freunde des Bürgermeisters von Kastl.

Diese Fakten zusammengenommen hat Celine den Eindruck, dass hier „eine Krähe der anderen kein Auge aushackt“. Celine ist sich unsicher, ob alle rechtlichen Mittel ausgeschöpft wurden, um der Kollegin zu helfen. Gerne hätte sie härtere Sanktionen für Herrn Hund durchgesetzt.

Celine möchte für die Zukunft besser gerüstet sein. Sie möchte außerdem wissen, was sie für befristet Beschäftigte zur weiteren Sicherung des Arbeitsplatzes tun kann.

Strukturbild



Der Fall wurde im Rahmen eines Seminars „Arbeitsrecht-Grundlagen“ erzählt und nach den Protokollnotizen, Aufzeichnungen der Teamer und der Fotodokumentation aus dem Seminar hier dargestellt.

Ich verstehe den Fall zunächst als eine mehrschichtige Konfliktsituation, mit der ein Betriebsrat häufiger im Alltag konfrontiert wird. Das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ hat jedoch eine besondere Brisanz.

In der Darstellung des Zeitstrahls des Falles deckt zugleich die beiden Handlungsstränge auf, die parallel ablaufen.

Neben den eigentlichen Akteuren gibt es eine Anzahl von Personen die im Hintergrund Einfluss einnehmen.

Die Kernthemenauswahl orientiert sich am Lerninteresse der Teilnehmerin in Bezug auf das Seminarthema.

Dabei benennt Sie nur in Nebensätzen eine eigene emotionale Beteiligung. Im Vordergrund des rechtlichen Interesses steht jedoch die „Bestrafung“ des Belästigers.

Die Emotionen drohen in diesem Fall den Blick auf die Aufgaben des BR und die Handlungsoptionen zu verstellen.

Dies scheint Celine zumindest zum Teil bewusst zu sein. Sie ist begierig alle Rechtsgrundlagen für diesen Fall zu sammeln und auszuwerten. Als neu gewählte Betriebsrätin spielt außerdem ein Gefühl von mangelndem Wissen bei den Lerninteressen der Kollegin mit.

Die Kernthemenauswahl wird also bestimmt von

- ✓ dem Thema des Seminars*
- ✓ dem persönlichen Interesse an Sanktionsmöglichkeiten*
- ✓ dem betrieblichen Interesse an Schutzmöglichkeiten für potentielle Opfer und*
- ✓ dem Interesse des Betriebsrates an dem Erhalt von Arbeitsplätzen*

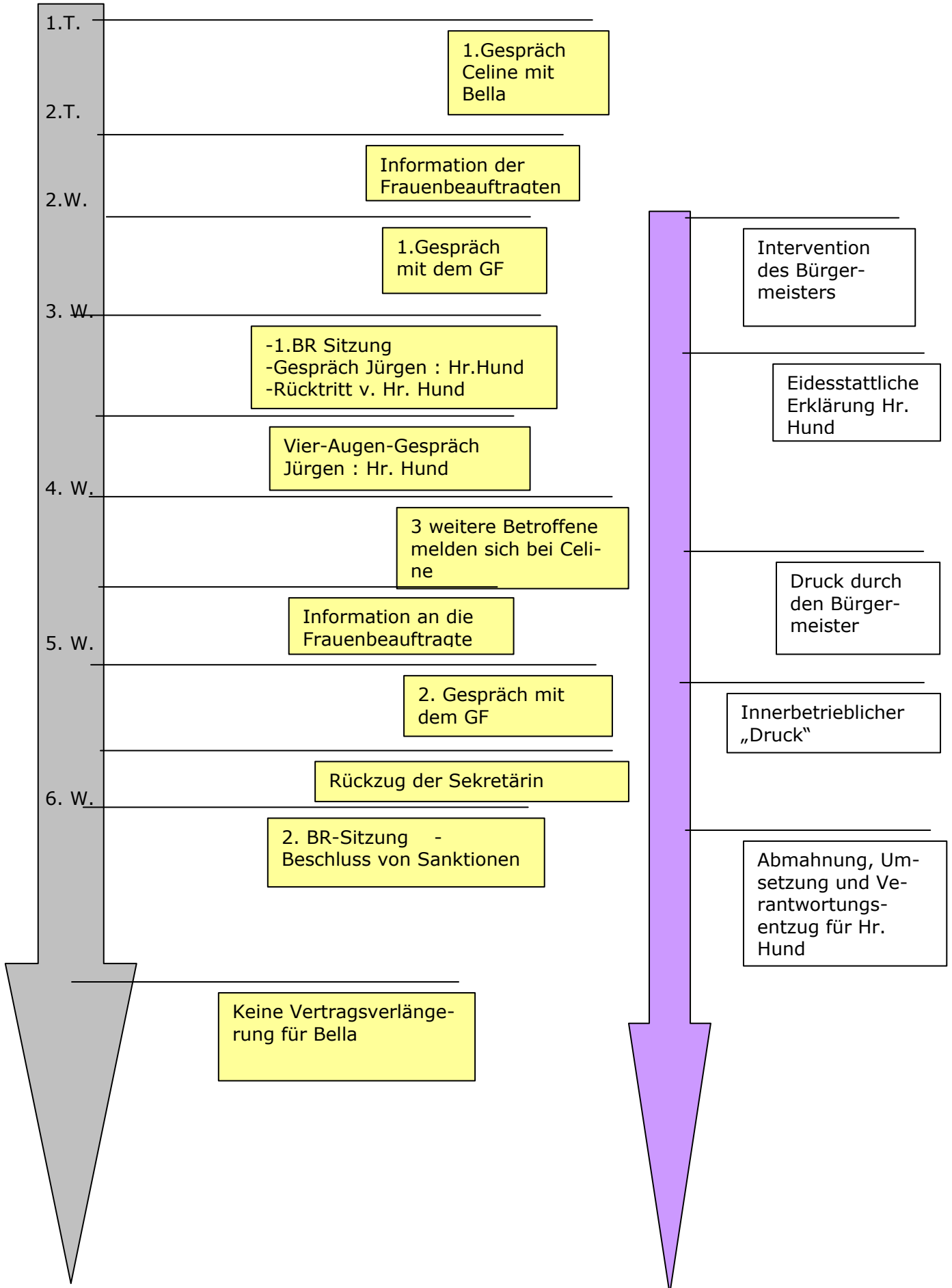
Aus diesen Gründen hatte das Thema „Machtstrukturen“ und „Umgang mit Netzwerken“ in der Kernthemenbearbeitung dieses Seminars wenig Platz.

Gleichwohl war allen Teilnehmerinnen die Bedeutung der bei den Stadtwerken Kastl bestehenden Netzwerke und informellen Gruppen bewusst.

Orientiert am Seminarthema gehe ich jedoch davon aus, dass eine vorwiegend rechtliche Beleuchtung des zur Professionalisierung der Betriebsrätin und zu ihrem weniger von Emotionen geprägten Umgang mit dem Problem im Betrieb beitragen kann.

Das Gefühl von Hilflosigkeit gegenüber der von Celine wahrgenommenen Übermacht der Allianz aus Geschäftsführer, Herrn Hund, dem Bürgermeister und in Teilen auch dem Betriebsratsgremium mischt sich mit dem Gefühl von „Nicht genug Wissen“ und Rollenfindung einer neuen stellvertretenden Vorsitzenden.

Zeitstrahl des Falles:



Kernthemenauswahl

Welche Bedeutung für den Fallverlauf hat der Sachverhalt, dass...	Kernthema
ein Opfer Afrikanerin war?	GG/BetrVG/Menschenwürde
die Frauenbeauftragte eingeschaltet wurde?	Gesetz gegen sexuelle Belästigung
der Fall nicht öffentlich wurde?	BetrVG/Treuepflicht
Bella jetzt nicht mehr bei den Stadtwerken beschäftigt ist?	Teilzeit- und Befristungsgesetz
Das Thema sexuelle Belästigung nicht im BR diskutiert wurde	Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

1. Kernthema Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Betriebspolitische Aspekte – Sexuelle Belästigung

Bella traut sich die Belästigung durch den Vorgesetzten anzusprechen als der Betriebsratsvorsitzende Jürgen in Urlaub ist und sie mit einer Frau über die Probleme sprechen kann. Sie sucht sich anscheinend bewusst eine Verbündete, um eine Unterstützung im betriebsinternen Netzwerk zu bekommen. Bewusst oder unbewusst nutzt sie die Abneigung die Celine gegen Herrn Hund offensichtlich hat.

Celine reagiert zunächst professionell, nimmt die Beschwerde schriftlich auf und holt sich Hilfe bei einer Expertin. In deren Begleitung findet dann auch das Gespräch mit dem Geschäftsführer statt.

Die Gespräche mit dem Herrn Hund führt allerdings nur Jürgen und der Geschäftsführer Herr Reit. Celine hört an keiner Stelle den Beschuldigten selbst. Auffällig ist auch, dass außer Celine anscheinend niemand ein Anhörungsgespräch mit Bella führt. Hierzu wäre in diesem Fall der Geschäftsführer Herr Reit verpflichtet (§3 Beschäftigtenschutzgesetz). Auch die Frauenbeauftragte scheint keinen Kontakt zur Betroffenen selbst zu haben.

Der Akteur in der Betriebsratsitzung ist der Vorsitzende, der auch dort den Vorfall schildert.

Celine wird die Aufgabe als Vertrauensperson für die Beschäftigten, die von sexueller Belästigung betroffen sind übertragen. Außerdem überträgt ihr der Betriebsrat die Vorbereitung einer Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Mit dem aktuellen Fall hat sie aber in der Folge nur noch mittelbar zu tun.

Die vielfältigen politischen und privaten Verbindungen sind im Betrieb bekannt und den Beschäftigten sind die dadurch vorhandenen Machtstrukturen bewusst.

Nachdem der Fall bekannt wird, melden sich weitere Betroffene, die durch Bellas Handeln Mut gefasst haben, und sie mit ihrer eigenen Aussage unterstützen wollen.

Die Tatsache, dass sich Herr Hund sich offensichtlich Opfer aussucht, die in gewisser Abhängigkeit zu ihm stehen (befristet Beschäftigte, Praktikanten), bestärkt Celines Bild von Herrn Hund.

Nur eine der Betroffenen ist zurzeit noch im Betrieb beschäftigt. Diese zieht jedoch im Laufe des Verfahrens ihre Aussage zurück. Nicht ganz deutlich die Art und Weise in der Druck auf die Sekretärin ausgeübt wird, die schließlich ihre Aussage zurückzieht. Celine hat nicht die Möglichkeit hier durch ein weiteres Gespräch Klärung herbei zu führen.

Auch das Verschwinden von BR-Protokollen kann nicht geklärt werden. Der Betriebsrat ist in seiner Meinung uneinheitlich. Der Druck durch den Bürgermeister, die Sache so leise wie möglich zu regeln, zeigt hier anscheinend schon seine Wirkung. Offensichtlich gibt es auch ein BR-Mitglied, das die Sache als nicht so schlimm ansieht.

Im Zeitstrahl werden 2 parallele Handlungsstränge sichtbar, die sich gegenseitig beeinflussen. In beiden Handlungssträngen des Falles findet sich die Meinung, dass es sich hier um ein Kavaliersdelikt handelt wieder.

Vortrag einer Frauenbeauftragten zum Thema sexuelle Belästigung

In dem o.g. Vortrag von Gabrielle Gölzer wird unter anderem ein Profil des „typischen“ Belästigers dargestellt. Auch Herr Hund nimmt offensichtlich die Frauen nicht als gleichwertig wahr. Seine berufliche Überlegenheit darf sich im Betrieb nur im Verborgenen entfalten, wenn er den Geschäftsführer in kaufmännischen Dingen unterstützt. Er muss damit leben, nur aus der zweiten Reihe agieren zu können. Sichtbare Machtausübung ist für ihn nur über das Medium Dienstplan möglich.

Dort hat auch Celine schon Konflikte mit Herrn Hund austragen müssen. Für seine Handlungen im Fall Bella fehlt ihm anscheinend das Schuldbewusstsein. Er gibt sogar eine eidesstattliche Erklärung ab, in der er die Vorfälle bestreitet.

Auch im Betriebsrat wird sexuelle Belästigung nicht als echtes Problem empfunden.

Die Arbeit an dem Thema wird Celine zugeteilt, eine weitere Auseinandersetzung mit dem Thema wird zunächst zeitlich verschoben.

Anscheinend gibt es unterschiedliche Ansichten darüber, was sexuelle Belästigung ist. In dem von Jürgen wiedergegebenen Gespräch taucht der Begriff „Spaß“ auf. Hier hilft es dem Gremium vielleicht eine eindeutige Definition weiter:

Definition: Was ist sexuelle Belästigung?

Das Gesetz definiert den Tatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als **"jedes vorsätzliche sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt"**.

Dazu gehören:

- natürlich alle sexuellen Handlungen und Verhaltensweisen, die schon im Strafgesetzbuch unter Strafe gestellt sind,
- ferner Handlungen mit sexuellem Inhalt, die im Strafgesetzbuch nur unter den Anfangtatbestand der Beleidigung fallen. Insbesondere sind dies sexuell bestimmte Berührungen.
- Ferner fallen unter sexuelle Belästigung auch Bemerkungen sexuellen Inhaltes, wobei allerdings Voraussetzung ist, dass diese vom Belästigten erkennbar abgelehnt werden.
- Schließlich definiert das Gesetz auch das "zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen Darstellungen" als sexuelle Belästigung. Wenn einer der Angestellten dies erkennbar ablehnt, darf im Betrieb also kein "Porno-Kalender" mehr aufgehängt werden. Hier schafft die schwammige Formulierung des Gesetzes sofort Probleme: Wann ist eine Darstellung "pornografisch"? Wirklich fassbare Definitionen gibt es dafür nicht. Auch Definitionsversuche der Rechtsprechung, nach der die reine Darstellung des nackten menschlichen Körpers keine Pornografie sei, sondern die Darstellung "erkennbar anreißerisch und aufstachelnd" sein müsse, um Pornografie zu sein, hilft nicht sehr viel weiter. Im Zweifel sollte der Arbeitgeber lieber auch die Entfernung eines an sich harmlosen Kalenders einer italienischen Reifenfirma anordnen, wenn sich eine seiner weiblichen Angestellten an den Bildern stört.

Auf der Basis dieser Definition wäre es möglich ein Problembewusstsein im Betriebsrat herzustellen. Dies geschieht aber nicht.

Der Betriebsratsvorsitzende benennt zwar die Probleme im Betrieb, bleibt aber in seinen Handlungen lediglich am Einzelfall Herrn Hund.

Er führt als BR-Vorsitzender allein die Gespräche mit Herrn Hund. Die ersten Maßnahmen zur Korrektur der offensichtlich rechtswidrigen Mitgliedschaft (§5 BetrVg in Verbindung mit § 8 BetrVg) eines Personalverantwortlichen im Betriebsrat wird in kürzester Zeit korrigiert. Ein möglicher Fehler im Wahlverfahren wird anscheinend auch nicht im Gremium diskutiert.

Arbeitnehmerbegriff gemäß BetrVg

§ 5 Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten.

(2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;
3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;
4. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;
5. der Ehegatte, der Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.

(3) **Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb**

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere auf Grund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

(4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer

1. aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder
3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,
4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

§ 8 BetrVg Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(2) Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind abweichend von der Vorschrift in Absatz 1 über die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

Alles wird möglichst lautlos geregelt. Das muss bei Celine den Eindruck einer Seilschaft unter den Männern verstärken.

Alle weitergehenden Maßnahmen in Sachen „Sexuelle Belästigung“ werden sofort an die „Fachfrau“ delegiert. Die zentrale Figur im Fall ist anscheinend sowohl für den Betriebsrat als auch für die Geschäftsführung der Täter und nicht das Opfer. In dieser Phase des Falles taucht Bella nicht auf. Der Blickwinkel verengt sich auf die Sanktionen gegen Herrn Hund.

Der Betriebsrat diskutiert als Gremium aber auch nicht seine Aufgabe einen Beschäftigten vor einer möglichen Kündigung zu schützen.

Celine lässt sich in dieser Phase anscheinend vorwiegend von ihrer Abneigung gegen den Täter leiten. Alle anderen Akteure sind an einer möglichst „geräuschlosen“ Lösung des Problems interessiert.

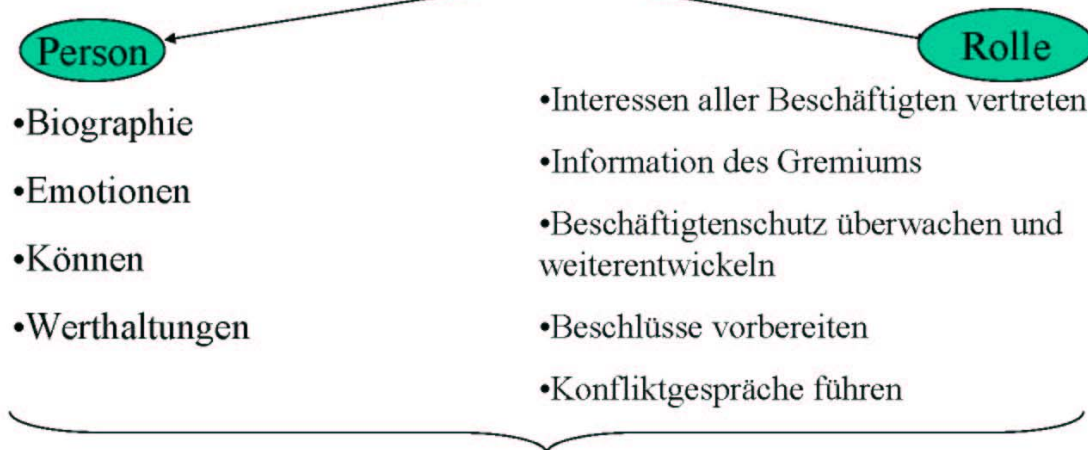
Der Bürgermeister dringt erneut auf eine schnelle Lösung.

Schließlich wird ein Vorschlag für Sanktionen vorgelegt, der den Anforderungen des Beschäftigtenschutzgesetzes entspricht und von der Frauenbeauftragten abgesegnet wurde. Die Frage, ob die Maßnahmen die Probleme von Bella lösen, wird bei der Verabschiedung der Maßnahmen im Betriebsrat nicht mehr diskutiert.

Celine hat augenscheinlich das Gefühl der Betroffenen nicht gerecht geworden zu sein und sucht geleitet von ihren Emotionen nach gesetzlichen Möglichkeiten für härtere Sanktionen. Dadurch setzt sich der betriebliche Kleinkrieg zwischen ihr und Herrn Hund fort. Herr Hund hat auch jetzt kein echtes Problembewusstsein entwickelt, ist aber vorsichtig geworden und verlagert die „Machtausübung“ auf die Ebene der Nadelstiche gegen Celine und deren BR-Aktivitäten.

Celine wird in ihren Handlungen in diesem Fall von dem Konflikt zwischen der Person Celine und der Rolle als stellvertretende BR-Vorsitzende behindert:

Konflikt Rolle - Person



Person

- Biographie
- Emotionen
- Können
- Werthaltungen

Rolle

- Interessen aller Beschäftigten vertreten
- Information des Gremiums
- Beschäftigtenschutz überwachen und weiterentwickeln
- Beschlüsse vorbereiten
- Konfliktgespräche führen

Professionalität, Wissen, Distanz

Dieser Konflikt verstellt ihr dem Blick auf ihre Aufgaben in diesem Fall. Als stellvertretende BR-Vorsitzende hört sie nur die Ausführungen einer Seite des Falles. Fragen wie

- ✓ Welche Interessen hat Bella?
- ✓ Welche Lösungen entsprechen den Interessen der Beschäftigten im Betrieb?
- ✓ Welche Wissenslücken müssen für den BR zu dem Thema gefüllt werden ?
- ✓ Gibt es weitergehende Informationen durch die Frauenbeauftragte?
- ✓ Welche Unterstützung gibt es durch ver.di?

werden nicht gestellt. Das verhindert auch eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema im BR-Gremium.

Celine erwartet lediglich harte Sanktionen gegen Herrn Hund. Damit geraten mögliche Interessen von Bella und den Beschäftigten des Betriebes aus ihrem Blickfeld.

Um die sachliche Handlungsebenen herzustellen hilft Celine vielleicht eine Aufstellung und Definition der einzelnen Schritte für Auseinandersetzung mit dem Thema und das

Verfahren zu einer Entscheidung im BR

Entscheidungsschritte für den BR:	Was bedeutet das?	Wie?
-----------------------------------	-------------------	------

1. Interessenlage klären	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Konkretes Bild von der Situation im Betrieb herstellen ✓ Auswirkungen der Situation auf alle Beschäftigten einschätzen ✓ Ziele definieren 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informationssammlung durch: <ul style="list-style-type: none"> ○ Teilbetriebsversammlung nur mit weiblichen Teilnehmern ○ Interviews im Betrieb ○ Anonyme Umfrage ✓ Verdeutlichung der Situation im Gremium: <ul style="list-style-type: none"> ○ Darstellung der Angst machenden Strukturen mit aufzeigen von Auswegen ○ Darstellung der Auswirkung von Übergriffen auf Betroffene ○ Betroffenheit herstellen durch intensive Information über das Ausmaß des Problems ○ Chancen für Veränderungen aufzeigen
2. Handlungsmöglichkeiten aufzeigen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Arbeitsrechtliche Aspekte klären ✓ Betriebspolitische Handlungsmöglichkeiten aufzeigen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Initiativrecht klären ✓ Betriebsvereinbarung inhaltlich klären und verhandeln ✓ Experten hinzuziehen ✓ Betriebsöffentlich Solidarität mit den Betroffenen einfordern ✓ Informationsveranstaltungen ✓ Infos über Intranet und Betriebszeitung ✓ Fortbildungsbedarf im Betrieb und für BR klären ✓ Fortbildung beantragen ✓ Gespräche mit Geschäftsführung und Bürgermeister
3. Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Auswahl aus Optionen ✓ Entscheidung für die effektivste Möglichkeit zur Durchsetzung der Ziele ✓ Beschlussfassung ✓ Arbeitsplanung 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reihenfolge definieren ✓ Beschlüsse fassen ✓ Arbeitsaufträge verteilen ✓ Kontinuierliche Information über den Umsetzungsstand in Gremium und Betrieb

Der Betrieb kann Betriebsvereinbarungen gemäß § 88 BetrVg schließen. Der Geschäftsführer hat seine Bereitschaft signalisiert. Celine wird vom BR dazu bestimmt einen Vorschlag auszuarbeiten.

Beispiel für eine präventive Betriebsvereinbarung:
[Betriebsvereinbarung UNI Bern](#)

Eine Betriebsvereinbarung kann allen Beteiligten eine gewisse Sicherheit im Vorgehen bei ähnlich gelagerten Fällen geben. Über ihre Arbeit an der Vereinbarung und über ihre Arbeit als Vertrauensperson für Betroffene im Betrieb berichtet Celine nicht. Nur von einer Fortführung des „Kleinkrieges“ mit Herrn Hund berichtet Celine. Auch eine gemeinsame Aussprache mit Herrn Hund findet nicht statt. Auch Jürgen fordert weder die Arbeit an der Betriebsvereinbarung noch ein klärendes Gespräch mit allen Beteiligten ein.

Rechtliche Aspekte – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Relativ neu ist das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 24.06.1994. Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Zu klären ist zunächst, ob eine tatsächliche Belästigung im Sinne des Gesetzes vorliegt und Bella im Sinne des Gesetzes beeinträchtigt worden ist:

Zur sexuellen Belästigung gehören gemäß diesem Gesetz Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, also vor allem Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach § 174 bis 184c StGB.

Ferner fallen darunter sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

In diesem Fall kann man die Frage nach dem Vorhandensein des Tatbestandes „Sexuelle Belästigung“ bejahen, weil Bella nach eigenen Aussagen mehrfach deutlich gemacht hat, dass sie die Annäherungen von Herrn Hund ablehnt. Sie hat nach eigenen Angaben eindeutige Grenzen gesetzt. Diese Grenzen wurden von Herrn Hund anscheinend nicht wahrgenommen. Als die Übergriffe nicht aufhörten hat sie sich an Celine gewandt.

Die Bundesministerin für Frauen und Jugend, Frau Dr. Angela Merkel, hat in einem Aufsatz berichtet, dass angeblich 72% aller Befragten an ihren Arbeitsplätzen sexuellen Belästigungen ausgesetzt seien. Man kann also annehmen, dass es auch bei den Stadtwerken weitere Fälle von Belästigung gibt. Die Annahme bestätigt sich im weiteren Verlauf des Falles, als sich 3 weitere Betroffene bei Celine melden. Über die Gespräche mit diesen Frauen hat Celine nicht detailliert berichtet.

Dem Bürgermeister und dem Geschäftsführer Herrn Reit ist bewusst, dass er bei sexueller Belästigung die im Einzelfall angemessene arbeitsrechtliche Maßnahme zum Schutz seiner Mitarbeiterin zu ergreifen hat. Dabei hat er lt. Gesetz den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren.

Im Einzelfall kann der Arbeitgeber gemäß dem Beschäftigtenschutzgesetz eine Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung aussprechen. Danach sind die Vorschläge für die Sanktionen gegen Herrn Hund gesetzeskonform. Auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Maßnahme wird von Herrn Reit eingehalten, da es sich hier um den ersten bekannt gewordenen Fall handelt, und durch die Umsetzung Herrn Hund die Möglichkeit der weiteren Belästigung eingeschränkt bzw. unterbunden werden. Bellas Schutz vor weiteren Übergriffen scheint gewährleistet.

Die sexuelle Belästigung kann unter Umständen einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund oder gar einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat dazu entschieden, dass eine außerordentliche fristlose Kündigung nur dann angemessen sei, wenn der Umfang und die Intensität der sexuellen Belästigungen sowie die Abwägung der beiderseitigen Interessen diese Maßnahme rechtfertigen (vgl. LAG Hamm, 22.10.1996, 6 Sa 730/96).

In dem zu entscheidenden Fall hatte ein Arbeitnehmer eine Mitarbeiterin in den Jahren zuvor bereits mehrmals verbal sexuell belästigt und zuletzt auch handgreiflich attackiert. Eine daraufhin ausgesprochene fristlose Kündigung hatte keinen Bestand, während die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung vom Gericht bestätigt wurde.

Vor dem Hintergrund dieser richterlichen Auslegung des Beschäftigtenschutzgesetzes erscheinen die Maßnahmen die Herr Reit gegen Herrn Hund ergreift der gebotenen Verhältnismäßigkeit zu entsprechen.

Das Beschäftigtenschutzgesetz gewährt den Belästigten eine wirksame Waffe, wenn der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine geeigneten Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung ergreift. Dann ist (der oder) die Betroffene nämlich berechtigt, ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist (§ 4 Abs.2 BSchG).

Dieses Recht kann man Bella hier jedoch augenscheinlich nicht zubilligen.

Für eine sachbezogene Weiterarbeit am Fall Bella und für die weitere Arbeit im Betrieb kann Celine eine Darstellung der **Grundlagen für rechtliche Beurteilung** und der dahinterliegenden Rechtskette weiter helfen:

Grundgesetz	Art. 1	Die Würde des Menschen ist unantastbar
	Art. 17	Jedermann hat da Recht sich einzeln oder in Gemeinschaft mit anderen schriftlich mit Bitten oder Beschwerden an die zuständigen Stellen und an die Volksvertretung zu wenden.(Petitionsrecht)
	d.h.	Bella könnte sich sogar an den Rat der Stadt wenden
Gesetz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	Definition	Als sexuelle Belästigung wird jedes vorsätzlich sexuell bestimmte Verhalten bezeichnet, dass die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.
	d.h.	Der Tatbestand der sexuellen Belästigung ist erfüllt
Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung	§ 3,1	Beschwerderecht
	d.h.	Bella hätte sich auch offiziell beim Geschäftsführer beschweren können
	§ 3, 2	Pflicht zu Schutzmaßnahmen für den Betroffenen durch den AG
	d.h.	o.g. Maßnahmen wurden erfüllt
	§ 4,1	Verpflichtung zu angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen
	d.h.	o.g. Maßnahmen wurden erfüllt
	§ 4,2	Ergreift ein AG offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung sind die Opfer berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Entgeldes einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist!
	§ 4,3	Benachteiligungsverbot
	d.h.	Wäre intensiv zu prüfen bei der Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages
Rechte und Pflichten des BR im Verfahren:		
BetrVG:	§ 84	Beschwerderecht
	§ 85	Behandlung der Beschwerden durch den Betriebsrat
	§ 99	Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen
	§ 102	Mitbestimmung bei Kündigung
	§ 87,1,1	Mitbestimmungsrecht bei BV
	§ 75	Grundsätze von Recht und Billigkeit
	§ 104	Entfernung betriebsstörender AN
	§ 80,1,1	Überwachung der Arbeitnehmerschutzrechte durch BR
	d.h.	

Vor dem Hintergrund der rechtlichen Aspekte ist eine Forderung nach der Kündigung des langjährigen Mitarbeiters Hund in diesem Fall nicht haltbar.

Der Arbeitgeber hat mit der Durchführung der Sanktionen gegen Herrn Hund zum einen der Schutzbedürftigkeit von Bella entsprochen und zum andere die Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen gewahrt. Die Rechte des Betriebsrates wurden eingehalten. Nicht klar wird jedoch, ob eine intensive Prüfung hinsichtlich einer möglichen Benachteiligung Bellas bei Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrags durch den Betriebsrat stattfand. Erzählt hat Celine nur, dass sich der Betriebsrat in mehreren Gesprächen für die Vertragsverlängerung eingesetzt hat.

2. Kernthema Teilzeit- und Befristungsgesetz

Betriebspolitische Aspekte

Durch den vermehrten Einsatz von Arbeitnehmer/innen bei den Stadtwerken in Kastl mit zum Teil auch kurzer Befristung im Arbeitsvertrag, verstärkt sich im Betrieb das Klima von Unsicherheit Abhängigkeit.

Die befristet eingestellten Arbeitnehmerinnen wissen, dass eine Verlängerung auch von der Darstellung der betrieblichen Situation durch den Personalchefs abhängig ist.

Es wird in der Fall Erzählung nicht klar, ob dem Betriebsrat eine Aufstellung der befristet Beschäftigten mit nachvollziehbaren Befristungsgründen oder dem Nachweis für eine zeitliche Befristung vorliegt. Dieses Informationsrecht steht dem BR nach Teilzeit- u. Befristungsgesetz zu.

Auf diese Weise hätte auch der Betriebsrat einen Überblick über Verlängerungsnotwendigkeiten und kann die Beschäftigten frühzeitig informieren.

In diesem Fall wurde Bella mündlich eine Verlängerung des Arbeitsvertrages durch Herrn Hund in Aussicht gestellt.

Es wird nicht klar, in wieweit der Betriebsrat seine Überwachungsfunktion gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz als Schutzfunktion für die befristet Beschäftigten Arbeitnehmerinnen wahrnimmt. Hier stellt sich auch die Frage der Wertigkeit der Reinigungskräfte im Bewusstsein des Gremiums. Die Reinigungskräfte werden im betrieblichen Alltag wenig wahrgenommen, sie sind vorwiegend abends im Betrieb, wenn ein Großteil der Beschäftigten Feierabend hat. Bei den Stadtwerken ist nur ein Teil von ihnen kontinuierlich beschäftigt, ein größerer Teil wird saisonal mit befristeten Verträgen beschäftigt. Viele der Reinigungskräfte sind ausländische Frauen. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist sehr gering. Auch Bella ist kein ver.di-Mitglied. Die Fluktuation ist ein großes Hemmnis sich im Alltag näher kennen zu lernen, die Bedürfnisse und Probleme verstehen und evtl. auch aktiv Betreuung der Berufsgruppe zu betreiben. Celine scheint sich dieser Problematik bewusst zu sein. Sie erkennt die Lücken in ihrer Betriebsratsarbeit schafft es aber nicht, das Gremium oder Jürgen dafür zu sensibilisieren.

Jürgen ist froh, als der Fall erledigt ist, und der BR zum täglichen Geschäft zurückkehren kann. Schon dort muss er sich noch einarbeiten und eine Sonderaktion kommt ihm, der auch noch neu ist in seiner Rolle, wenig gelegen.

Die eher halbherzige Aktion für die Vertragsverlängerung ist auch ein Indiz hierfür. Das Thema ist nach Celines Erzählung mit dem Geschäftsführer besprochen worden, der im Stellenplan „keine Lücke für eine Verlängerung“ gesehen hat. Damit hat auch der Betriebsrat eine logische Erklärung gegenüber Bella. Von einer Benachteiligung Bellas spricht niemand mehr.

Celine selbst trägt dazu bei, indem sie ihren Blickwinkel von vornherein auf die Sanktionen gegen Herrn Hund lenkt und nach Abschluss des Verfahrens den „Kleinkrieg“ fortsetzt und nicht auf eine Aussprache drängt.

Rechtliche Aspekte

[Folien Teilzeit- und Befristungsgesetz](#)

In Bellas Arbeitsvertrag sind sachliche Gründe für eine Befristung gemäß §14, 1,1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes angegeben. Deshalb handelt es sich um eine gültige Befristung. Der Arbeitsvertrag endet mit dem Ende des „vorübergehenden betrieblichen Bedarf der Arbeitsleistung“. Die Vertragsverlängerung wurde nur mündlich in Aussicht gestellt. Mit der Vertragsunterzeichnung ist auch der Ablauf des Vertrages geregelt.

Deshalb kann Bella keine Benachteiligung geltend machen. Mit dem Informationsrecht aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zum Anteil der befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen im Betrieb ist dem BR jedoch eine Beurteilung (notfalls unter Hilfe von externen Experten) des kontinuierlichen Personalbedarfes im Betrieb möglich. So kann eine Benachteiligung Bellas nachgewiesen werden.

Freiwerdende Stellen müssten zuerst den befristet Beschäftigten im Betrieb angeboten werden. Es wird nicht klar, ob der Informationsfluss bei den Stadtwerken in dieser Beziehung intakt ist. Eine rechtliche Prüfung der Befristungsgründe wird durch den Betriebsrat nicht eingeleitet, in dem er Bella auf diese Möglichkeit hinweist und ihr behilflich ist.

Nur wenn nachgewiesen werden könnte, dass die Befristung unwirksam ist, gilt gemäß § 16 TzBfG der Arbeitsvertrag als unbefristet geschlossen. Hier gilt eine 3 -Wochen -Frist vor Ablauf des Vertrages für die Feststellungsklage beim zuständigen Arbeitsgericht. Bella muss in diesem Fall allerdings mit Rechtsbeistand der selbst aktiv werden.

[Teilzeit- und Befristungsgesetz](#)

Handlungsoptionen

Für den Betriebsrat:

- ✓ Der Betriebsrat kann die Auswirkungen der Abhängigkeiten durch befristete Arbeitsverträge auf den gesamten Betrieb begreifen und sich auf ihre originären Aufgaben nämlich die Vertretung der Interessen aller Arbeitnehmer im Betrieb besinnen.
- ✓ Das Gremium kann dann folgende Maßnahmen mit dem AG vereinbaren:
 - regelmäßiger aktueller Listen der befristet Beschäftigten
 - Offenlegung der Befristungsgrundlagen
 - Prüfung der Wirksamkeit der befristeten Verträge
 - Initiative für eine Betriebsvereinbarung zur Information und den Auswahlrichtlinien für freie unbefristete Stellen im Betrieb

Hier ist eine verstärkte Solidarität mit dem Reinigungspersonal auch von den Betriebsratsmitgliedern gefordert. Eine regelmäßige Betreuung der Beschäftigten in diesem Bereich muss zur Aufgabe aller BR-Mitglieder werden.

- ✓ Intensive Arbeit an einer Betriebsvereinbarung „Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“
- ✓ Information zum Thema „sexuelle Belästigung“ im Betrieb
- ✓ Fortbildung der Betriebsratsmitglieder
- ✓ Regelmäßige Sprechstunde für Frauen im Betrieb
- ✓ Information auf Betriebsversammlungen
- ✓ Aushängen der Gesetzestexte
- ✓ Information in der Betriebszeitung

Für Celine:

- ✓ Fortbildung, um Sicherheit im Umgang mit Gesetzen zu erlangen
- ✓ Weiterbildung in Konfliktmanagement und Gesprächsführung
- ✓ Klärendes Gespräch mit Herrn Hund unter Beteiligung eines Moderators
- ✓ Klärendes Gespräch mit Jürgen zur Geschäftsverteilung im BR-Vorstand und zum Informationsfluss