




Nr.	GBV IV/5	Gesamtbetriebsvereinbarung	 ArcelorMittal
Herausgeber:	PP - Personaldienste		Seite: 0 / 9
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit		Erstausgabe gültig ab: 01.02.2005

Rev.	Ausgabe- datum	Änderungen	Ersteller	Vorstand	Betriebsrat
0	01.02.2005	Ersterstellung	PP	Hr. Schmidt (P) Hr. Schoder (V)	Hr. Breidbach (BR) Hr. Hering (BR)
1	01.05.2021	Revision	Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)

Nr.	GBV IV/5	Gesamtbetriebsvereinbarung	 ArcelorMittal	
Herausgeber:	PP – Personaldienste		Seite:	1 / 9
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit		Erstausgabe gültig ab:	01.02.2005
Inhaltverzeichnis				
				Seite
Präambel				2
1 Geltungsbereich				2
2 Grundsätze				3
2.1 Unmittelbare (direkte) Benachteiligung				3
2.2 Mittelbare (indirekte) Benachteiligung				3
2.3 Belästigung				4
2.4 Sexualisierte Belästigung				4
2.5 Anweisung zur Benachteiligung				5
3 Beratungs- und Beschwerderecht				5
3.1 Kontaktstellen und deren Funktion				6
3.2 Beschwerdeverfahren				6
4 Vertraulichkeit				7
5 Maßnahmen bei Verstößen gegen die Grundsätze der BV				7
6 Fördermaßnahmen				8
6.1 Einrichtung einer „Kommission Respektvolle Zusammenarbeit“				8
6.2 Fortbildung				9
7 Inkrafttreten und Kündigung				9
Anlage:				
Nr.	Titel		Rev.Nr.:	Ausgabedatum:
1	Formular zur Dokumentation einer Beschwerde		1	01.05.2021

Ersteller:	Vorstand:	Betriebsrat:	Rev.Nr.:	Ausgabedatum:	Rev. gültig ab:
Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)	1	01.02.2005	01.05.2021

Nr.	GBV IV/5	Gesamtbetriebsvereinbarung	 ArcelorMittal
Herausgeber:	PP – Personaldienste	Seite: 2 / 9	
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit	Erstausgabe gültig ab: 01.02.2005	

Präambel

Eine Unternehmenskultur, die sich durch eine respektvolle Zusammenarbeit aller im Unternehmen tätigen Personen auszeichnet, stellt die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima dar und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Diskriminierung nach ethnischer Herkunft, rassistischen Gründen, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität führen am Arbeitsplatz zu schwerwiegenden Störungen des Arbeitsfriedens und der sicheren Zusammenarbeit. Sie stellen Verstöße gegen die Menschenwürde sowie Verletzungen der Persönlichkeitsrechte dar. Im Unternehmen schaffen sie ein eingegengtes und belastetes Arbeits- und Lernumfeld und führen nicht zuletzt zu gesundheitlichen Störungen und stehen unserem Ziel der gegenseitigen Fürsorge entgegen.

ArcelorMittal Bremen verpflichtet sich, ein von Respekt geprägtes Arbeitsklima zu fördern und aufrechtzuerhalten und alle bekanntwerdenden Fälle von Diskriminierung, Mobbing und sexualisierter Belästigung zu unterbinden.

Vorstand, Führungskräfte und Betriebsrat sind sich ihrer Verpflichtung und Vorbildrolle für respektvolles Verhalten und ein positives Betriebsklima bewusst. Wir werden für die Umsetzung und Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung Sorge tragen.

Geltungsbereich


Persönlich: für alle Beschäftigten der ArcelorMittal Bremen GmbH, BRE.MA Warmwalz GmbH & Co. KG und sowie der ArcelorMittal Bremen Service Agentur GmbH. Diese Betriebsvereinbarung findet auch Anwendung auf Leitende Angestellte.

Vorstand und Betriebsrat haben in der KBV VIII/6 „Grundsätze der Zusammenarbeit mit Partnerfirmen“ alle auf unserem Werksgelände tätigen Partnerfirmen verpflichtet zu gewährleisten, dass keinerlei Diskriminierung erfolgt und Chancengleichheit und Gleichbehandlung aktiv gefördert werden.


Die Achtung der Menschenwürde und Persönlichkeitsrechte beschränkt sich nicht auf den Arbeitsplatz. Vorstand und Betriebsrat stimmen darin überein, dass Verstöße gegen die Grundsätze dieser BV durch Belegschaftsangehörige, auch wenn sie außerhalb der Arbeitszeit und im privaten Umfeld der Mitarbeiter erfolgen (hierzu zählen auch soziale Netzwerke im Internet), das Ansehen des Unternehmens bei nationalen wie internationalen Kunden bzw. Lieferanten und Vertretern des politischen, kulturellen und regionalen Umfeldes herabsetzen und der ArcelorMittal Bremen GmbH schweren Schaden zufügen. Darüber hinaus sehen wir es als unsere Pflicht als Arbeitgeber an, unseren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie geachtet und respektiert werden und das ihr Wohlbefinden nicht beeinträchtigt.

Das Beschwerderecht nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) gilt auch für Leiharbeitnehmer, Arbeitnehmerähnliche Personen, Bewerber und Personen, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist. Dies bleibt durch die BV unberührt.

Ersteller:	Vorstand:	Betriebsrat:	Rev.Nr.:	Ausgabedatum:	Rev. gültig ab:
Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)	1	01.02.2005	01.05.2021

Nr.	GBV IV/5	Gesamtbetriebsvereinbarung			 ArcelorMittal
Herausgeber:	PP – Personaldienste			Seite:	3 / 9
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit			Erstausgabe gültig ab:	01.02.2005
<p>2 Grundsätze</p> <p>Jedes Belegschaftsmitglied ist verpflichtet, zur Erhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen.</p> <p>Hierzu gehört im Besonderen, Menschenwürde und Persönlichkeitsrechte jedes Belegschaftsmitgliedes zu respektieren und aktiv für ihre Wahrung und gegen ihre Verletzung einzutreten.</p> <p>Zur Verletzung dieser Würde des Einzelnen gehört vor allem das bewusste und gezielte Herabwürdigen bis hin zur Diskriminierung aufgrund von</p> <ul style="list-style-type: none"> • ethnischer Herkunft und aus rassistischen Gründen, • des Geschlechts, • der Religion oder Weltanschauung, • aufgrund einer Behinderung der körperlichen Funktion, der geistigen Fähigkeiten oder der seelischen Gesundheit, • aufgrund des Alters (sowohl jüngere als auch ältere Menschen sind hier gemeint), • aufgrund der sexuellen Identität. <p>Diskriminierend ist jede Handlung, die aus o.g. Gründen in mündlicher oder schriftlicher Form geäußert wird bzw. diesbezügliche Handlungen gegenüber Firmenangehörigen, deren Familien oder unseren Stakeholdern (Personen, für die ArcelorMittal Bremen aufgrund ihrer Interessenlage von Belang ist).</p> <p>Gleiches gilt für das Anfertigen, Anbringen, Tragen und Zeigen oder die Verbreitung diskriminierender Zeichen, Symbole, Texte oder Bilder.</p> <p>Diskriminierende Verhaltensweisen stellen wie Betrug und andere nicht regelgerechte, ethisch unkorrekte Verhaltensweisen ein soziales Fehlverhalten dar. Dies sind:</p> <p>2.1 Unmittelbare (direkte) Benachteiligung</p> <p>Eine Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.</p> <p>Zum Beispiel: Nichtberücksichtigung einer Bewerberin aufgrund ihres Geschlechts im Rahmen einer betrieblichen Stellenausschreibung.</p> <p>2.2 Mittelbare (indirekte) Benachteiligung</p> <p>Auf den ersten Blick neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die sich auf bestimmte Personen oder Personengruppen in besonderer Weise benachteiligend auswirken.</p> <p>Zum Beispiel die wiederholte Terminierung von Besprechungen außerhalb der Arbeitszeit einzelner Beschäftigter.</p>					

Ersteller:	Vorstand:	Betriebsrat:	Rev.Nr.:	Ausgabedatum:	Rev. gültig ab:
Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)	1	01.02.2005	01.05.2021

Nr.	GBV IV/5	Gesamtbetriebsvereinbarung	 ArcelorMittal
Herausgeber:	PP – Personaldienste		Seite: 4 / 9
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit		Erstausgabe gültig ab: 01.02.2005

2.3 Belästigung

Die Würde eines Menschen wird in einem Umfeld verletzt, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist. Dazu zählen beispielsweise abwertende und erniedrigende Äußerungen sowie die bewusste Ausgrenzung oder Schikane und auch körperliche Gewalt am Arbeitsplatz. Dies kann einmalig oder auch über einen längeren Zeitraum erfolgen.

Beispiele für Belästigungen sind:

- Mobbing: ständige und sich wiederholende Belästigung/Schikane eines anderen Menschen, zumeist durch eine Gruppe. Die betroffene Person wird hierbei regelrecht gequält und systematisch seelisch gekränkt.
- Verleumden von Werksangehörigen oder deren Familien
- Verbreiten von Gerüchten über Werksangehörige oder deren Familien
- Drohungen und Erniedrigungen
- Beschimpfung, verletzend Behandlung, Hohn und Aggression
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Desinformation (D.h. jeder ist verpflichtet, alle Informationen, die zur umfassenden und selbständigen Bearbeitung ihrer Aufgaben benötigt werden, vollständig, durchgängig und unmittelbar weiterzugeben. Dazu gehören auch Informationen, die es ermöglichen, Unternehmensziele und –zusammenhänge zu verstehen oder zu erkennen.)
- unwürdige Behandlung wie z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben
- willkürliches Handeln von Vorgesetzten im Rahmen von Einstellungen, Beförderungen und Qualifizierungen

2.4 Sexualisierte Belästigung

Verletzung der Würde durch ein sexuell bestimmtes und unerwünschtes Verhalten. Dies kann verschiedene Formen annehmen:

Grenzüberschreitungen

Dies können sein:


- unangemessene Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person
- unangemessene Komplimente, die das Aussehen der Person betreffen
- unangemessene Einladungen zu privaten Treffen und privatem Austausch

Was als unangemessen empfunden wird, ist durch das subjektive Erleben des/der Betroffenen und dessen persönliche Grenzen bestimmt. Was für eine Person humorvoll und angenehm ist, kann für eine andere unerträglich sein. Ausschlaggebend ist,

- dass sich die betroffene Person nicht respektvoll behandelt fühlt
- und eine Kommunikation der persönlichen Grenzen nicht dazu führt, dass das unerwünschte Verhalten der anderen Person aufhört.

Zu den Aufgaben des Unternehmens gehört in diesem Zusammenhang, Betroffene dabei zu unterstützen, die persönlichen Grenzen definieren und kommunizieren zu können (Empowerment).

Ersteller:	Vorstand:	Betriebsrat:	Rev.Nr.:	Ausgabedatum:	Rev. gültig ab:
Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)	1	01.02.2005	01.05.2021

Nr.	GBV IV/5	Gesamtbetriebsvereinbarung	 ArcelorMittal
Herausgeber:	PP – Personaldienste		Seite: 5 / 9
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit		Erstausgabe gültig ab: 01.02.2005

Sexuelle Belästigung

Hierunter fallen Verhaltensweisen wie:

- unerwünschter Körperkontakt (unsittliches Anfassen bis hin zu Vergewaltigung)
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile oder Androhung von Nachteilen im Gegenzug zu sexuellen Gefälligkeiten
- Erstellen von Foto- bzw. Videoaufnahmen von intimen Körperstellen (z.B. Ausschnitt, Schritt) gegen den Willen der betroffenen Person (Upskirting)

Sexuelle Belästigung ist– im Gegensatz zur Grenzüberschreitung – immer eine Straftat. ArcelorMittal Bremen duldet nicht, dass im Unternehmen Straftaten begangen werden und unterstützt Betroffene, wenn sie dies wünschen, strafrechtlich gegen Täter vorzugehen. In diesem Zusammenhang sehen wir junge Menschen wie z. B. Auszubildende und Praktikanten als besonders schützenswert an.

Cybergrooming

Gezielte Nutzung von virtuellen Medien, um Kontakt zu Minderjährigen/jungen (besonders schützenswerten) Personen herzustellen und diese zu sexuellen Handlungen zu überreden.

2.5 Anweisung zur Benachteiligung

Bereits die Anweisung, jemanden bewusst zu diskriminieren, gilt als Benachteiligung. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Person, die angewiesen wurde, die Benachteiligung auch tatsächlich ausgeführt hat.

3 Beratungs- und Beschwerderecht

Sollte eine persönliche Zurechtweisung durch die belästigte Person erfolglos sein bzw. unangebracht erscheinen, können sich die betroffenen Belegschaftsmitglieder, die sich durch Missachtung der unter Punkt 2 beschriebenen Grundsätze respektlos behandelt fühlen, je nach Sachlage an verschiedene Kontaktstellen wenden.

Grundsätzlich zu unterscheiden sind hierbei Kontaktaufnahmen zur Meldung, zur Beratung oder zur Beschwerde.


Die **Meldung** einer Beobachtung oder eines persönlichen Erlebnisses dient der Erstaufnahme des Sachverhaltes durch eine hierzu befugte Kontaktstelle.

Beratung in Antidiskriminierungsfragen zielt vor allem auf dreierlei:


- Hilfe bei der Sortierung von Gefühlen und Gedanken (insbesondere durch Rückfragen und Feedback)
- Vermittlung juristischer und anderer Informationen. Erklärung, welche Handlungsmöglichkeiten die betroffene Person hat. Hilfe bei der Einleitung offizieller Schritte zur Ausübung des Beschwerderechtes. Erläuterung des Beschwerdeprozesses, damit die betroffene Person weiß, was auf sie zukommt.
- Unterstützung bei der Umsetzung von praktischen Lösungsschritten. Zum Beispiel durch Gesprächs- und Terminbegleitung.

Es handelt sich hierbei in der Regel um eine Art *Erstberatung* in Diskriminierungsfragen. Die betroffene Person kann frei wählen, an welche Beratungsstelle und konkret an welche Person sie sich wendet. Sie kann den begonnenen Beratungsprozess jederzeit beenden, ohne dass sich dies für sie nachteilig auswirkt. Wir stellen sowohl interne Ansprechpartner als auch externe (Sozialberatung, Whistleblower-Hotline).


Ersteller:	Vorstand:	Betriebsrat:	Rev.Nr.:	Ausgabedatum:	Rev. gültig ab:
Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)	1	01.02.2005	01.05.2021

Nr.	GBV IV/5	Gesamtbetriebsvereinbarung		 ArcelorMittal	
Herausgeber:	PP – Personaldienste			Seite:	6 / 9
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit			Erstausgabe gültig ab:	01.02.2005
<p>Die Abgabe einer Beschwerde gemäß dem AGG eröffnet ein rechtlich reguliertes Verfahren, dessen Verlauf von außen allenfalls punktuell beeinflusst werden kann. Der Arbeitgeber ist gemäß §12 AGG verpflichtet Hinweisen nach Benachteiligung oder Belästigung nachzugehen, sobald er davon Kenntnis hat.</p> <p>Beschwerden, die beim Betriebsrat bzw. der Jugend- und Auszubildendenvertretung gem. BetrVG oder der Schwerbehindertenvertretung gem. SGB erfolgen, unterliegen der Verschwiegenheitspflicht und werden nur auf Wunsch des Betroffenen an die Beschwerdestelle gemäß AGG weitergeleitet.</p> <p>Kontaktstellen haben die Aufgabe, unverzüglich tätig zu werden, wenn sich ein Mitarbeiter an diese wendet. Ein (erwünschtes) erstes Beratungsgespräch ist spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalles zu realisieren.</p> <p>3.1 Kontaktstellen und deren Funktion</p> <p>Die Kontaktaufnahme zur Meldung, Beratung oder Beschwerde ist bei verschiedenen internen und externen Stellen möglich, deren Ansprechpersonen bzgl. ihrer Funktion geschult sein müssen.</p> <p>Kontaktstellen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werksschutz (Meldestelle) • Werksarzt (Meldestelle) • Führungskräfte (Meldestelle) • Krankenbetreuer (Meldestelle) • IG-Metall Vertrauensleute (Meldestelle) • Ansprechpartner für sexualisierte Belästigung (Beratungsstelle) • Ansprechpartner für rassistische Belästigung (Beratungsstelle) • Sozialberatung (externe Beratungsstelle) • Schwerbehindertenvertretung (Beratungs- und Beschwerdestelle gem. SGB IX) • Jugend- und Auszubildendenvertretung (Beratungs- und Beschwerdestelle gem. BetrVG) • Betriebsrat (Beratungs- und Beschwerdestelle gem. BetrVG) • Personalmanager (Beschwerdestelle gem. AGG zu sozialem Fehlverhalten u. Beratungsstelle zu anderen Themen) • Whistleblower Hotline (externe Beschwerdestelle) <p>Eine Beschreibung der Funktion der einzelnen Kontaktstellen ist im Infosys zu finden und verlinkt mit der Homepage von ArcelorMittal Bremen. Dort ist folgendes beschrieben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was melden? - Wie melden? - Wie wird vorgegangen? - Was passiert mit dem Hilfesuch / Beschwerdesuch? <p>3.2 Beschwerdeverfahren</p> <p>Sofern der Betroffene von seinem Beschwerderecht Gebrauch machen möchte, wendet er sich an eine der benannten Beschwerdestellen. Als Beschwerdestelle gem. AGG fungieren die Personalmanager. Diese bearbeiten alle Beschwerden mit arbeitsrechtlichen Aspekten.</p>					

Ersteller:	Vorstand:	Betriebsrat:	Rev.Nr.:	Ausgabedatum:	Rev. gültig ab:
Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)	1	01.02.2005	01.05.2021

Nr.	GBV IV/5	Gesamtbetriebsvereinbarung			 ArcelorMittal
Herausgeber:	PP – Personaldienste			Seite:	7 / 9
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit			Erstausgabe gültig ab:	01.02.2005
<p>Der §13 AGG gibt vor, dass Beschwerden zu prüfen und das Ergebnis dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen ist. Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen.</p> <p>In Anlage 1 zu dieser BV ist das Formular zur Dokumentation einer Beschwerde enthalten. Das Formular gibt Auskunft über die notwendigen beschwerderelevanten Informationen und den Ablauf des Verfahrens.</p> <p>Aufgaben der Beschwerdestelle sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • einen Ort für zu schaffen, wo Betroffene sich überwinden können, zu berichten bzw. der Vertraulichkeit gewährleistet • in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen zwischen den Beteiligten den Sachverhalt zu analysieren und zu dokumentieren. Hierzu zählen auch die Einsicht von Akten, die Beweissicherung und die Abklärung, ob es weitere Betroffene gibt • die Beteiligten über ihre Rechte und Möglichkeiten sowie über die arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und die Folgen ihres Handelns im vorgenannten Sinne aufzuklären • allen – auch vertraulichen – Vermutungen und Beschwerden nachzugehen • bei Einverständnis des Betroffenen und ggf. mit schriftlich erteilter Entbindung von der Schweigepflicht weitere Personen/Stellen hinzuzuziehen, die kompetent zur Klärung beitragen können • nach Prüfung des Sachverhaltes das Ergebnis dem beschwerdeführenden Mitarbeiter mitzuteilen • die notwendigen Sofortmaßnahmen und nachhaltigen Maßnahmen zu ergreifen • die Wirksamkeit der Maßnahmen zu evaluieren <p>Die §§ 84, 85 des BetrVG über das allgemeine Beschwerderecht sowie das besondere Beschwerderecht bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemäß § 3 des BSchG bleiben unberührt.</p> <p>4 Vertraulichkeit</p> <p>Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.</p> <p>5 Maßnahmen bei Verstößen gegen die Grundsätze der BV</p> <p>Maßnahmen können vorbeugenden Charakter haben (Punkt 6 dieser BV) oder sich auf akute Verstöße gegen die Grundsätze dieser BV beziehen.</p> <p>Auf Grundlage des Beratungsergebnisses ergreift der Arbeitgeber bei akuten Verstößen angemessene Maßnahmen, wie z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Belehrung • Verwarnung • Abmahnung • Umsetzung • Versetzung • Kündigung. <p>Im Übrigen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.</p>					

Ersteller:	Vorstand:	Betriebsrat:	Rev.Nr.:	Ausgabedatum:	Rev. gültig ab:
Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)	1	01.02.2005	01.05.2021

Nr.	GBV IV/5	Gesamtbetriebsvereinbarung	 ArcelorMittal
Herausgeber:	PP – Personaldienste		Seite: 8 / 9
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit		Erstausgabe gültig ab: 01.02.2005

6 Fördermaßnahmen

6.1 Einrichtung einer „Kommission Respektvolle Zusammenarbeit“

ArcelorMittal Bremen beauftragt für die Dauer der Gültigkeit dieser Betriebsvereinbarung eine „Kommission Respektvolle Zusammenarbeit“. Deren Aufgabe ist es, die Kompetenzen und Befugnisse der diskriminierungsrelevanten betrieblichen Beauftragten und Akteure zu bündeln, um präventive Ansätze vorzuschlagen, ggf. zu konzipieren und deren Umsetzung nachhaltig und kontinuierlich zu unterstützen.

Mitglieder der Kommission sind:

- Vertreter der Personalabteilung
- Prozessverantwortlicher für das Sozial Management
- Zwei Vertreter des Betriebsrates
- Ansprechpartner für sexualisierte Belästigung
- Ansprechpartner für rassistische Belästigung
- Sozialberatung in beratender Funktion

Die Mitglieder werden bei Verhinderung der Sitzungsteilnahme durch benannte Stellvertreter vertreten.

Die Kommission lädt bei Bedarf weitere Teilnehmer wie z. B. die Schwerbehindertenvertretung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Krankenbetreuung oder andere Berichterstatter, Berater bzw. Diskussionspartner ein, wenn dies als hilfreich für die Aufgabenerfüllung eingeschätzt wird.

Die Aufgaben der Kommission sind:


1. Monitoring des Beschwerdemechanismus
Controlling auf anonymisierter Datenbasis, ob Beschwerden wirksam abgearbeitet werden oder sich bestimmte Vorfälle wiederholen bzw. Muster erkennbar sind.
2. Präventive Maßnahmen entwickeln und umsetzen
Von der Kommission vorgeschlagene und vom Vorstand genehmigte Maßnahmen werden von den jeweils zuständigen Fachabteilungen umgesetzt. Die konkrete Ausgestaltung erfolgt in Zusammenarbeit zwischen Kommission und zuständiger Fachabteilung. Für die Umsetzung des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses trägt der Prozessverantwortliche für das Soziale Management Sorge.
3. Klare und transparente Kommunikation
zum Beispiel durch Publikationen, Informationsveranstaltungen, Diskussionsforen, Ausstellungen, Kampagnen, Umfragen...).
4. Fortbildung und Trainings für die Mitarbeiter und Akteure
zum Beispiel durch Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte und andere Zielgruppen.

Die Koordination der „Kommission für respektvolle Zusammenarbeit“ obliegt dem Prozessverantwortlichen für das Sozial Management von AMB. Dieser ist auch verantwortlich für das Knüpfen von Netzwerken innerhalb und außerhalb von AMB, das Benchmarking und den regelmäßigen Bericht an den Vorstand.


Die Kommission berücksichtigt alle verfügbaren Hinweise und Vorschläge interner und externer Stakeholder zu geeigneten bzw. aktuellen Themenschwerpunkten. Des Weiteren nutzt sie Erfahrungen anderer vergleichbarer Unternehmen und pflegt externe Kontakte.

Die Kommission tagt in einem vierteljährlichen Turnus. Sie tritt darüber hinaus auf Antrag einer der beteiligten Betriebsparteien bzw. eines Kommissionsmitgliedes zusammen.

Ersteller:	Vorstand:	Betriebsrat:	Rev.Nr.:	Ausgabedatum:	Rev. gültig ab:
Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)	1	01.02.2005	01.05.2021

Nr.	GBV IV/5	Gesamtbetriebsvereinbarung		 ArcelorMittal	
Herausgeber:	PP – Personaldienste			Seite:	9 / 9
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit			Erstausgabe gültig ab:	01.02.2005
<p>Die Kommission, deren Mitglieder und Aufgaben werden innerhalb AMB durch den Vorstand und den Betriebsrat bekannt gemacht. Diese Informationen sind auch jederzeit über das Infosys und die Sharepoint-Seite zum Sozialen Management abrufbar.</p> <p>6.2 Fortbildung</p> <p>Unabhängig von den durch die Kommission vorgeschlagenen möglichen Maßnahmen (siehe Punkt 6.1) werden im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Werksangehörigen der Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung, der Rechtsschutz für Betroffene und die Handlungsverpflichtung der Vorgesetzten aufgenommen.</p> <p>Dies gilt insbesondere für:</p> <ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Vorgesetzte • Ausbilder • betriebliche Ausbildungsbeauftragte • Beschäftigte der Personalwirtschaft sowie des Gesundheitswesens • Betriebsrat. <p>7 Inkrafttreten und Kündigung</p> <p>Diese Betriebsvereinbarung tritt ab 01.05.2021 in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2021 ohne Nachwirkung gekündigt werden.</p> <p>Änderungen und Ergänzungen der Betriebsvereinbarung sind einvernehmlich jederzeit ohne Kündigung möglich. Alle Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;">_____</div> <div style="text-align: center;">_____</div> <div style="text-align: center;">_____</div> <div style="text-align: center;">_____</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> Vorstand Vorstand Betriebsrat Betriebsrat </div>					

Ersteller:	Vorstand:	Betriebsrat:	Rev.Nr.:	Ausgabedatum:	Rev. gültig ab:
Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)	1	01.02.2005	01.05.2021

Nr.	GBV IV/5	Anlage zur Gesamtbetriebsvereinbarung	 ArcelorMittal
Herausgeber:	PP - Personaldienste		Seite: 1 / 5
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit		Erstausgabe gültig ab: 01.02.2005

Dokumentation einer Beschwerde gem. AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) oder wegen ernsthafter Bedenken im Rahmen des Whistleblower-Verfahrens

- Eingang der Beschwerde am:
bei:
 schriftlich mündlich
- Bestätigung der beschwerdeführenden Person:
- Beschwerdeführende Person:
tätig als:

Abteilung:

Vorgesetzte_r:

I. Ermittlung des Sachverhaltes / Gegenstand der Beschwerde

1. Was ist passiert? (aus Sicht des_der Beschwerdeführer_in)

2. Bei Beschwerden gem. AGG – Welcher Anwendungsbereich i. S. v. §2 AGG ist betroffen?

Zugang zum Beschäftigungsverhältnis, §2 Abs. 1 lit. 1AGG

Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, §2 Abs. 1 lit. 2 AGG


Beschwerde im Rahmen des Whistleblowing-Verfahrens

Beschwerde auf anderweitiger Grundlage, und zwar:


3. Von wem ging die Benachteiligung / das Fehlverhalten aus?

Vorgesetzter andere Beschäftigte dritte Person


Ersteller:	Vorstand:	Betriebsrat:	Rev.Nr.:	Ausgabedatum:	Rev. gültig ab:
Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)	1	01.02.2005	01.05.2021

Nr.	GBV IV/5	Anlage zur Gesamtbetriebsvereinbarung	 ArcelorMittal		
Herausgeber:	PP - Personaldienste		Seite:	2 / 5	
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit		Erstausgabe gültig ab:	01.02.2005	
<p>4. Welches Merkmal ist betroffen?</p> <p><input type="checkbox"/> Lebensalter <input type="checkbox"/> Geschlecht <input type="checkbox"/> sexuelle Identität <input type="checkbox"/> Religion / Weltanschauung</p> <p><input type="checkbox"/> Behinderung <input type="checkbox"/> ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung</p> <p><input type="checkbox"/> keines der genannten Merkmale, sondern:</p> <p>5. Handelt es sich um eine Beschwerde wegen</p> <p><input type="checkbox"/> unmittelbarer Benachteiligung <input type="checkbox"/> mittelbarer Benachteiligung</p> <p><input type="checkbox"/> Belästigung <input type="checkbox"/> sexualisierte Belästigung <input type="checkbox"/> Mobbing</p> <p><input type="checkbox"/> Anweisung zu einer Benachteiligung <input type="checkbox"/> Maßregelung</p> <p><input type="checkbox"/> Möglichen Fehlverhaltenes:</p> <p><input type="checkbox"/> Möglicher Unregelmäßigkeiten:</p> <p><input type="checkbox"/> Beschwerde aufgrund eines hier nicht erwähnten Sachverhaltes:</p> <p>6. Wann hat die Benachteiligung bzw. das Fehlverhalten stattgefunden?</p> <p>7. Gibt es Zeug_innen oder Belege?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls ja, welche?</p> <p>8. Wurde der_die Vorgesetzte informiert?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls ja, wann und was hat diese_r unternommen?</p> <p>9. Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z. B. Betriebsrat, Sozialberatung, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Gesundheitsdienst, Gleichstellungsbeauftragte, Personalabteilung, Sozial-Management, ...)</p>					

Ersteller:	Vorstand:	Betriebsrat:	Rev.Nr.:	Ausgabedatum:	Rev. gültig ab:
Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)	1	01.02.2005	01.05.2021

Nr.	GBV IV/5	Anlage zur Gesamtbetriebsvereinbarung	 ArcelorMittal		
Herausgeber:	PP - Personaldienste		Seite:	3 / 5	
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit		Erstausgabe gültig ab:	01.02.2005	
<p>10. Stellungnahme der _des Beschwerdegegener_in einholen</p> <p><input type="checkbox"/> schriftlich <input type="checkbox"/> mündlich <input type="checkbox"/> wann angefordert?</p> <p>Wenn mündlich, was ist aus Sicht des _der Beschwerdegegener vorgefallen?</p> <p>11. Welche Gründe für das oben beschriebene Vorgehen trägt der _die Beschwerdegegener_in vor?</p> <p>12. Wurde der _die Beschwerdegegener_in bereits von beschwerdeführender Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls ja, mit welchem Ergebnis?</p> <p>13. Hat der _die Beschwerdegegener_in bereits andere Personen einbezogen?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls ja, wen?</p> <p>14. Hat der _die Beschwerdegegener_in Kenntnis vom AGG bzw. dem Whistleblower-Verfahren</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> hier nicht relevant</p> <p>15. Hat der _die Beschwerdegegener_in an einer Schulung teilgenommen, die im Kontext mit dem Beschwerdegrund steht?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Falls ja, wann und um welche Schulungsmaßnahme handelt es sich?</p>					

Ersteller:	Vorstand:	Betriebsrat:	Rev.Nr.:	Ausgabedatum:	Rev. gültig ab:
Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)	1	01.02.2005	01.05.2021

Nr.	GBV IV/5	Anlage zur Gesamtbetriebsvereinbarung	 ArcelorMittal
Herausgeber:	PP - Personaldienste		Seite: 4 / 5
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit		Erstausgabe gültig ab: 01.02.2005

II. Prüfung des Sachverhalts

1. Es liegt eine Benachteiligung i. S. v. § 7 Abs. 1 AGG vor.

ja nein

2. Es liegt ein anderweitiges Fehlverhalten vor.

ja nein

Falls ja, welches und was ist die Grundlage?

3. Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (§§ 8, 9, 10 AGG).

ja nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

Prüfung des Sachverhaltes erfolgt durch:

Weiteres Vorgehen:

III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die beschwerdeführende Person

schriftlich (siehe Anlage) mündlich

Beschwerdeführer_in Beschwerdegegner_in


am:

Unterschrift:

Unterschrift:

Unterschrift:

Ersteller:	Vorstand:	Betriebsrat:	Rev.Nr.:	Ausgabedatum:	Rev. gültig ab:
Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)	1	01.02.2005	01.05.2021

Nr.	GBV IV/5	Anlage zur Gesamtbetriebsvereinbarung	 ArcelorMittal
Herausgeber:	PP - Personaldienste		Seite: 5 / 5
Titel:	Respektvolle Zusammenarbeit		Erstausgabe gültig ab: 01.02.2005

IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle

1. Empfohlene Maßnahmen:

2. Eingeleitete Maßnahmen:

3. Kontrolle:

Wann vorgesehen?

Durch wen?

Kontrolle erfolgt (Ergebnis und Unterschrift)

4. Gründe dafür, dass infolge der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen wurden:

Vorstand

Vorstand

Betriebsrat

Betriebsrat

Ersteller:	Vorstand:	Betriebsrat:	Rev.Nr.:	Ausgabedatum:	Rev. gültig ab:
Hr. Knappertsbusch (PW)	Hr. Hehemann (P) Hr. Blaschek (V)	Hr. Hering (GBR) Hr. Tokmak (GBR)	1	01.02.2005	01.05.2021