

Aus:

Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz, Eine Information für MitarbeiterInnen bei Jugend am Werk, Wien, Juni 2003

Betriebsvereinbarung über „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“

zur Vorbeugung und zum Abbau von Mobbing, sexueller Belästigung, Diskriminierung sowie
zur Förderung friedlicher Konfliktbearbeitung

Präambel

Eine Unternehmenskultur, die sich durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für ein professionelles, bedürfnisorientiertes Arbeiten innerhalb des Vereins.

Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe oder Religion, sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellen eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar und gelten als Verstöße gegen die Menschenwürde. Sie schaffen im Unternehmen ein eingegengtes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen häufig gesundheitliche Störungen.

Der Verein verpflichtet sich, Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dies gilt auch für die Werbung und Darstellung des Unternehmens in der Öffentlichkeit.

§ 1 Sprachliche Gleichbehandlung

Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen in weiblicher oder männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise.

§ 2 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Betriebes einschließlich aller Führungskräfte und der leitenden Angestellten.

§ 3 Begriffe

- 1) Unter Mobbing am Arbeitsplatz versteht man im Wesentlichen eine konfliktbelastete Kommunikation unter Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren anderen Personen systematisch und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt sie auszugrenzen direkt oder indirekt angegriffen wird.

Beispiel:

- Verleumden von Unternehmensangehörigen
- Absichtliches Zurückhalten von arbeitswichtigen Informationen
- Drohungen, Beschimpfungen
- Zuteilung kränkender, unlösbarer oder gar keiner Aufgaben durch Vorgesetzte

- 2) Bei sexueller Belästigung handelt es sich um nicht erwünschte, verbale oder körperliche Annäherung sexueller Natur.

Beispiel:

- Unerwünschter Körperkontakt
 - Anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze
 - Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen (z.B. Pin-up Kalender)
 - Aufforderung zu sexuellen Handlungen
 - Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte
- 3) Diskriminierung liegt vor, wenn sexistische, rassistische bzw. ausländerfeindliche Kommentare geäußert werden, sowie benachteiligende Handlungen gesetzt werden.
 - 4) So im weiteren Text der Begriff Mobbing genutzt wird, sind damit auch gleichzeitig die Sachverhalte der sexuellen Belästigung und der Diskriminierung gemeint.

§ 4 Ziel der Vereinbarung

- 1) Die Geschäftsführung und der Betriebsrat haben sich zum Ziel gesetzt, im Betrieb entstehende Konflikte möglichst frühzeitig zu erkennen und auf eine friedliche Konfliktbearbeitung hinzuwirken. So soll auch ein gutes Betriebsklima sichergestellt werden.
- 2) Mobbing am Arbeitsplatz soll so weit wie möglich verhindert oder frühzeitig erkannt und durch geeignete Maßnahmen möglichst beendet werden. Betroffene sollen durch diese Vereinbarung geschützt und ermutigt werden, die Störungen des Arbeitsfriedens zu benennen und sich zu wehren.
- 3) Unternehmensleitung und Beschäftigte bemühen sich, Meinungsverschiedenheiten, Interessensgegensätze und sonstige Konflikte unmittelbar mit den anderen Konfliktbeteiligten anzusprechen und einvernehmlich zu regeln. Das Gespräch sollte möglichst bald nach Entstehen des Konfliktes gesucht werden. Die offene, konstruktive Aussprache wird als das beste Mittel gegen eine Eskalation von Konflikten und der Entstehung von Mobbing anerkannt.

§ 5 Konfliktlotse/in

- 1) Im Betrieb werden vier Konfliktlotsinnen¹ benannt bzw. gewählt. Je eine Konfliktlotsin ernennen die Betriebsratskörperschaften, zwei Konfliktlotsinnen werden von der Geschäftsführung ernannt. Über die Auswahl der Personen ist das gegenseitige Einvernehmen herzustellen.
- 2) Mindestens eine der Konfliktlotsinnen pro Bereich muss eine Frau sein.
- 3) Die Amtsdauer beträgt zwei Jahre, mit der Möglichkeit der Verlängerung. Eine Abberufung ist nur von dem Gremium möglich, das die Vertreterinnen entsandt hat.

¹ Jeweils zwei für den Berufsausbildungs- und Behindertenbereich.

- 4) Sollten die Konfliktlotsinnen nicht Betriebsratsmitglieder sein, so sind sie zu den Tagungsordnungspunkten in den Sitzungen des Betriebsrats als Sachverständige bzw. sachverständige Mitglieder beizuziehen, in denen Mobbing-Themen behandelt werden.
- 5) Die Konfliktlotsinnen haben über die für die Tätigkeit notwendigen Kenntnisse zu verfügen, oder diese zu erwerben. Die Übernahme der Ausbildungskosten und die Dienstfreistellung für Grundausbildung bzw. Weiterbildung werden im Einvernehmen festgelegt.
- 6) Die Konfliktlotsinnen haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Sie sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen.
- 7) Den Konfliktlotsinnen ist die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.
- 8) Die Konfliktlotsinnen haben jährlich einen Bericht über ihre Arbeit zu erstellen, der den Betriebsratskörperschaften und der Geschäftsführung zur Kenntnis zu bringen ist.
- 9) Eine Kündigung, die aufgrund der Ausübung der Tätigkeit als Konfliktlotsin ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß.

§ 6 Richtlinien der Tätigkeit

- 1) Die Konfliktlotsinnen befassen sich mit Vorbeugung und Abbau von Mobbing im Betrieb. Sie können Maßnahmen zur Verhütung von Mobbing bzw. zur Beseitigung von Umständen, welche Mobbing begünstigen, vorschlagen.
- 2) Wird an eine der Konfliktlotsinnen ein Mobbingfall herangetragen, bemühen sich diese, in Gesprächen mit den beteiligten Personen eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Konflikt zu ermöglichen. Bei Bedarf kann dies auch eine Information über mögliche interne und externe Hilfsmöglichkeiten bedeuten.
- 3) Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche sowie individuelle Maßnahmen ist absolutes Stillschweigen gegenüber nicht am Verfahren beteiligten Dritten zu bewahren. Werden – mit Einverständnis der Betroffenen – nach der Erstberatung weitere Schritte eingeleitet, so ist eine (mittelbare oder unmittelbare) vorgesetzte Person in Kenntnis zu setzen, damit eventuell notwendige Vorkehrungen getroffen werden können.
- 4) Andere vereinsangehörige Personen können in Absprache mit den Betroffenen ebenfalls um Teilnahme an der Konfliktbewältigung ersucht werden.
- 5) Reichen die vereinsinternen Ressourcen zur Lösung des Konfliktes nicht aus, wird mit allen Beteiligten geklärt, ob sie zu einem Konfliktlösungsgespräch im Rahmen einer externen Mediation bereit sind. Wenn Einigkeit besteht, bestellt die Konfliktlotsin eine externe Mediatorin zu einem vertraulichen Vermittlungsgespräch (auch außerhalb des Betriebes) mit allen Konfliktparteien. Aufgabe der Mediatorin ist es, einen

sicheren Gesprächsrahmen zu schaffen, in dem die Konfliktbeteiligten eine einvernehmliche Regelung zu beiderseitigem Vorteil erarbeiten können.

- 6) Die Kosten einer externen Mediation werden vom Verein getragen.
- 7) Als Beendigung des Konfliktlösungsverfahrens kann von der Konfliktlotsin eine Zusammenkunft mit allen Mitarbeiterinnen der jeweiligen Organisationseinheit initiiert und ein abschließendes Gespräch geführt werden.

§ 7 Interventionspflicht der Führungskräfte

Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte des Betriebes in ihrem Arbeitsbereich verpflichtet, bei Vorfällen von Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

§ 8 Schutzrechte

- 1) Jede Mitarbeiterin hat das Recht, sich jederzeit an eine Konfliktlotsin zu wenden. Die Kontaktaufnahme und notwendigen Gespräche können auch während der Arbeitszeit stattfinden.
- 2) Die Kündigung einer Arbeitnehmerin, die wegen der Inanspruchnahme eines Konfliktbearbeitungsverfahrens erfolgte, kann bei Gericht gemäß § 105 Abs. 2 Z i ArbVG (Motivkündigung) angefochten werden.

§ 9 Maßnahmen und Sanktionen

- 1) Wurden Mobbinghandlungen festgestellt, kann die Geschäftsführung die Teilnahme an einschlägigen Schulungsmaßnahmen anordnen.
- 2) Wird die Teilnahme verweigert und/oder ist anders keine Wiederherstellung eines partnerschaftlichen Verhaltens herzustellen, so hat die Unternehmensleitung in Abstimmung mit dem Betriebsrat angemessene disziplinarische Maßnahmen wie z.B.: Verwarnung, Versetzung, Beendigung des Dienstverhältnisses, zu ergreifen. Die diesbezüglichen arbeitsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates (§ 102 ArbVG) bleiben unberührt.
- 3) In schweren Fällen wie z.B.: schwere Sachbeschädigung, Körperverletzung oder Vergewaltigung wird vom Unternehmen oder dem/der Betroffenen Strafanzeige erstattet.

§ 10 Informations- und Bildungsmaßnahmen

Diese Betriebsvereinbarung wird gemeinsam mit der Broschüre „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ allen Beschäftigten zugänglich gemacht.

Die Weiterbildung im Themenbereich Konfliktmanagement und Mobbing ist allen in Vorgesetztenfunktionen Beschäftigten zu ermöglichen und dringlichst anzuraten.

Vereinsinterne Seminare zum Thema „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ sind regelmäßig anzubieten.

Die Fähigkeit, Konflikte konstruktiv zu lösen, wird als wesentlicher Bestandteil der Leitungskompetenz angesehen und wird in das Anforderungsprofil bei der Besetzung von Leitungsfunktionen aufgenommen.

§ 11 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung kann von jedem Vertragspartner mit Ablauf eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate.

Wien, 5. März 2003