

Gesamtbetriebsvereinbarung der Aventis Pharma Deutschland GmbH „Partnerschaftliches Verhalten und sozial adäquater Umgang am Arbeitsplatz“

Präambel

Eine Unternehmenskultur, die sich durch die Anerkennung der Würde des Menschen und ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Wesentlichen Ausdruck findet diese Unternehmenskultur insbesondere in den Werten von Aventis Pharma Deutschland. (siehe Anlage 1)

Sozial nicht adäquates Verhalten sowie Diskriminierung wegen z.B. Behinderung, Krankheit, Abstammung, Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, politischer sowie gewerkschaftlicher Einstellung und Betätigung sowie sexuelle Belästigung, stellen am Arbeitsplatz schwerwiegende Störungen des Betriebsfriedens dar. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit den Bestimmungen der Arbeitsordnung und der Werteordnung von Aventis Pharma Deutschland.

Soziale Umgangsformen beinhalten, dass jeder* andere in der gleichen Weise behandelt, wie er es von anderen erwartet. Hierzu gehört unter anderem, dass Probleme am Arbeitsplatz angesprochen sowie mögliche Wege zur Lösung des jeweiligen Problems gemeinsam gesucht und besprochen werden. Verhaltensweisen, die andere verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabsetzen, sind zu unterlassen.

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat sehen die Gefahr, dass fehlerhafter sozialer Umgang, unsoziale Verhaltensweisen und nicht gelöste Konflikte bei den Betroffenen zu ernsthaften Erkrankungen und vielem mehr führen können. Sie können das Betriebsklima nachteilig beeinflussen, den Arbeitsprozess stören, die Produktivität des Betriebes sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse vermindern und mannigfaltige negative Auswirkungen für den Betrieb sowie für die Belegschaft mit sich bringen.

Anliegen dieser Betriebsvereinbarung ist es insbesondere, im Interesse eines guten

Betriebsklimas den sozialen Umgang aller im Betrieb tätigen Personen zu fördern. Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dies gilt auch für die Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit.

****Hinweis für die Sprachregelung***

Um die Lesbarkeit dieser Betriebsvereinbarung zu vereinfachen, wird auf eine Differenzierung der männlichen und weiblichen Form im Sprachgebrauch verzichtet. Bei allen Formulierungen sind Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen.

1. Geltungsbereich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Aventis Pharma Deutschland GmbH incl. aller Auszubildenden, die sich dauerhaft oder zeitweise bei Aventis Pharma in Ausbildung befinden. Die Geschäftsleitung wird auf die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG zusätzlich genannten Personen in geeigneter Weise einwirken, dass sich diese gemäß dieser Betriebsvereinbarung verhalten.

Bestandteil der Einweisung unternehmensfremder Personen ist ein Merkblatt zur Einhaltung der die Unternehmenskultur von Aventis Pharma Deutschland bestimmenden Wertvorstellungen und Bestimmungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung.

Verstöße gegen die in diesem Merkblatt aufgestellten Verhaltensregeln sind insoweit zu sanktionieren, als der Vertragspartner auf den Verstoß hinzuweisen und darauf aufmerksam zu machen ist, dass im Wiederholungsfall eine Auftragsvergabe akut gefährdet ist.

Dieses Merkblatt ist als Anlage 2 Bestandteil dieser Gesamtbetriebsvereinbarung.

2. Grundsätze

Gemäß der Arbeitsordnung sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen.

Hierzu gehört es vor allem auch, die Persönlichkeit aller Mitarbeiter zu respektieren und deren Menschenwürde und Persönlichkeitsrechte zu achten.

3. Begrifflichkeiten

3.1. Sozial nicht adäquates Verhalten

Als sozial nicht adäquates Verhalten im Sinne dieser Gesamtbetriebsvereinbarung werden Kommunikationsformen oder persönliche Auseinandersetzungen sowie

wiederholte persönliche Angriffe oder Benachteiligungen unter Mitarbeitern oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern definiert, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch und über einen längeren Zeitraum angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

Auch Konflikte, bei denen die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit einer Person, ihre Persönlichkeitsentwicklung und ihr Selbstwertgefühl, ihre sozialen Beziehungen, ihre Würde und ihr soziales Ansehen sowie die Möglichkeit, sich sinnvoll in den Arbeitsprozeß des Betriebes einzugliedern, immer wieder systematisch angegriffen und verletzt werden, sind als sozial nicht adäquates Verhalten zu werten.

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat sind sich darüber einig, dass unter sozial nicht adäquates Verhalten eine Vielzahl von Verhaltensweisen fallen, durch die sich Mitarbeiter unter Druck gesetzt fühlen. Die Spannweite reicht von schlichten Unhöflichkeiten bis zu offenen oder verdeckten Feindseligkeiten. Alle Erscheinungsformen haben zumeist das Ziel, dem Betroffenen zu zeigen, dass er nicht erwünscht ist.

3.2. Betroffener

Betroffener ist, gegen den sich sozial nicht adäquates Verhalten richtet, dessen persönliche Würde angegriffen, dessen Arbeits- und Wirkungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz gravierend behindert, dessen soziale Beziehungen untergraben, dessen Persönlichkeitsentfaltung behindert, dem mitmenschlicher Respekt, das Mitgefühl und jede Rücksicht verweigert oder dessen sozialer Ausschluss systematisch betrieben wird.

3.3. Störer / Veranlasser

Ungeachtet aller dahinterliegenden Interessen und eigenen Verletzungen ist Störer / Veranlasser, wer sozial nicht adäquates Verhalten mit einer gewissen Regelmäßigkeit betreibt, dabei Schäden für den Betroffenen beabsichtigt oder billigend in Kauf nimmt oder Hilfe für einen Betroffenen unterläßt, obwohl ihm dieses möglich und zuzumuten ist.

3.4. Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigungen gelten Äußerungen oder Handlungen, wie z.B.:

- unerwünschter Körperkontakt
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze
- das Zeigen sexistischer oder pornographischer Darstellungen
- die Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte.

Für Punkt 3. gilt generell:

Jeder Mensch hat andere Grenzen.

Wann Handlungen nicht mehr sozial adäquat sind, hängt von den Umständen des

Einzelfalles ab.

Maßgebend ist dabei im Rahmen des Punktes 3.4 das subjektive Empfinden, das der Betroffene dem Verhalten des Störers / Veranlassers beimisst, ansonsten die Sicht eines objektiven Beobachters in der Situation des Betroffenen.

Der Betroffene muss den Störer / Veranlasser auffordern, seine Tat zu unterlassen, damit der Störer / Veranlasser weiß, dass seine Tat als Übergriff empfunden wird.

4. Prävention und Behandlung

4.1 Maßnahmen zur Bekämpfung bzw. Vermeidung von sozial nicht adäquatem Verhalten

Die Verantwortung zur Vorbeugung vor sozial nicht adäquatem Verhalten obliegt den Mitarbeitern und den Vorgesetzten als Vorbildfunktion und den Vorgesetzten als Vermittler bei zwischenmenschlichen oder betrieblichen Konflikten.

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat stimmen überein, dass folgende Punkte u. a. häufig sozial nicht adäquates Verhalten verursachen und deshalb zu vermeiden sind: Tatsächlich ungerechtfertigte Benachteiligungen von Mitarbeitern bei Arbeitsanweisungen, Personalauswahl- und Entgeltentscheidungen.

Zu den erforderlichen Maßnahmen zur Bekämpfung bzw. Vermeidung von sozial nicht adäquatem Verhalten gehört sowohl die Aufklärung der unter den Geltungsbereich dieser Gesamtbetriebsvereinbarung fallenden Mitarbeiter als auch die Beseitigung von auftretenden Mängeln und Engpässen im Arbeitsablauf sowie der Arbeitsorganisation, die erfahrungsgemäß leicht zu persönlichen Auseinandersetzungen führen können.

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat stimmen überein, dass Behandlungsmaßnahmen dann erfolgreich sind, wenn sie auf den Aufbau von Selbstvertrauen beim Betroffenen zielen. Im betrieblichen Kontext gelingt dies u. a. dadurch, dass:

- Den Beschäftigten verantwortungsvolle Aufgaben zugewiesen werden
- und betriebliche Spielregeln gelten, die den grundsätzlichen Wert eines jeden Beschäftigten betonen. Besonderen Ausdruck findet dies in den Werten von Aventis Pharma Deutschland.

Zur Lösung von akuten Konflikten im Zusammenhang mit sozial nicht adäquatem Verhalten werden die Maßnahmen gemäß der Nummer 6 dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zur Anwendung gebracht. Hier gilt das Prinzip, dass zunächst immer nach einvernehmlichen Lösungen gesucht werden muss. Der personenbezogene Konflikt ist in einen sachlich zu lösenden Konflikt zu überführen.

4.2. Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas

Die Geschäftsleitung wird dafür Sorge tragen, dass die Inhalte dieser Gesamtbetriebsvereinbarung Baustein der Vorgesetztenschulungen bzw. von offenen Schulungen sind. Die Betriebsführungen sind aufgefordert, ernsthaft zu prüfen und festzulegen, inwieweit Schulungsbedarf besteht und auf das Angebot der offenen Schulungen zurückzugreifen. Die lokal zuständigen Betriebsräte erhalten halbjährlich eine Liste aller Schulungsteilnehmer.

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat sehen die Schulungen als wichtiges Mittel zur Vorbeugung an.

5. Sanktionen

Unabhängig von den im vorgehenden genannten Vorgehensweisen zur Verhinderung von Belästigungen und Beeinträchtigungen stimmen Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat überein, dass sie belästigende Handlungen (siehe Nr. 3.1.) als ernstliche Verletzung des Betriebsfriedens betrachten. Personen, die trotz Ermahnung solche Verhaltensweisen ausüben, müssen mit personellen Maßnahmen wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung rechnen.

Ist der Störer / Veranlasser auch nach intensiven Bemühungen, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen, nicht Willens, von sozial nicht adäquatem Verhalten abzulassen, sind betriebliche Sanktionen einzuleiten.

6. Beschwerderecht

Jeder Betriebsangehörige, der sich vom Unternehmen, von Mitarbeitern des Betriebes oder von im Betrieb tätigen Mitarbeitern von Fremdfirmen benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, hat das Recht zur Beschwerde. Nachteile dürfen ihm nicht daraus entstehen.

6.1. Betriebliche Ansprechpartner

Um eine Eskalation von Konflikten zu verhindern, können als Ansprechpartner in den Betrieben die Vertrauensleute fungieren.

Die Betroffenen können diese ansprechen, wenn sie sich belästigt oder benachteiligt fühlen.

Die Vertrauensleute werden im Sinne dieser Gesamtbetriebsvereinbarung gesondert geschult und haben folgende Aufgaben und Rechte:

- allen - auch vertraulichen - Hinweisen und Beschwerden von Belästigung im vorgenannten Sinne nachzugehen,
- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,

- auf Wunsch einen Betroffenen zu allen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten, zu beraten und ihn zu unterstützen

Der Betroffene und/oder der betriebliche Ansprechpartner können den örtlichen Betriebsrat/JAV anrufen. Auch dieser ist im Sinne dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zu schulen und hat folgende weitergehende Aufgaben:

- im Auftrag eines Betroffenen Verhandlungen mit Vorgesetzten und Personalabteilung zu führen, um einen Missstand zu beseitigen oder eine einvernehmliche Lösung zu finden,
- auf Wunsch einen Betroffenen zu allen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten, zu beraten und ihn in seiner Vertretung zu unterstützen.

Die §§ 84 und 85 BetrVG über das allgemeine Beschwerderecht bleiben unberührt.

Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen.

6.2. Stufen der Beschwerdebehandlung

Ein Betroffener kann zunächst ein Gespräch mit dem Konfliktgegner unter Hinzuziehen eines betrieblichen Vertrauensmannes, einer anderen internen Vertrauensperson oder des örtlichen Betriebsrates/JAV verlangen. Der Betroffene hat das Recht, dass dieses Gespräch schnellstmöglich, spätestens innerhalb von vier Wochen nach seiner Beschwerde stattfindet. Daneben wird ein Coaching Team, bestehend aus drei kompetenten Mitgliedern (Werksarzt, Personalabteilung, Betriebsrat) gebildet, welches angesprochen werden kann.

Ergibt sich bei diesem Gespräch keine freiwillige Einigung, so muss innerhalb von weiteren zwei Wochen ein Vermittlungsgespräch stattfinden. Der örtliche Betriebsrat ist über den Vorgang zu informieren. Als Vermittler wird der nächst höhere Vorgesetzte eingesetzt. Auf Wunsch des Betroffenen kann der örtliche Betriebsrat hinzugezogen werden.

Kommen beide Konfliktgegner in diesem Gespräch nicht zu einer Einigung oder besteht der ursprüngliche Missstand, der Anlass zur Beschwerde gab, weiter, so kommt die Angelegenheit innerhalb von weiteren zwei Wochen vor das Coaching Team.

7. Vertraulichkeit

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

8. Rechte der Beschäftigten

Jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich während der Arbeitszeit bei den betrieblichen Ansprechpartnern oder dem Betriebsrat/JAV über diese Betriebsvereinbarung zu informieren, hierzu Fragen zu stellen und sich über Benachteiligungen, Schikanen, Belästigungen, Verunglimpfungen usw. zu beschweren.

Zeiten, die dazu erforderlich sind, um Konflikte am Arbeitsplatz zu lösen, werden wie Arbeitszeit behandelt und entsprechend vergütet.

Das Merkblatt wird firmenintern veröffentlicht.

9. Übernahme der Kosten

Die Aventis Pharma Deutschland GmbH wird sämtliche aus dieser Gesamtbetriebsvereinbarung entstehenden Kosten tragen.

10. Inkrafttreten, Kündigung

Diese Vereinbarung tritt am 01. September 2000 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresschluss, erstmals zum 31.12.2001 gekündigt werden.

11. Umsetzung und Fortschreibung der Betriebsvereinbarung

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat verpflichten sich, die in dieser Vereinbarung festgeschriebenen Punkte umzusetzen, aufmerksam zu verfolgen und bei Bedarf fortzuschreiben.

Frankfurt am Main, den 24. August 2000

.....
Aventis Pharma Deutschland GmbH

.....
Gesamtbetriebsrat der Aventis Pharma
Deutschland GmbH

Anlage 1:

Werte von Aventis Pharma (veröffentlicht im Aventis Express Nr. 15/2000 am 6. April 2000)

- Andere respektieren
- Integrität
- Sinn für Dringlichkeit
- Vernetzung
- Kreativität
- Eigenverantwortliches Handeln
- Mut

Anlage 2:

„Partnerschaftliches Verhalten und sozial adäquater Umgang am Arbeitsplatz“

Merkblatt

Dieses Merkblatt richtet sich an alle Beschäftigten von Aventis Pharma Deutschland und unternehmensfremde Personen, die für Aventis Pharma Deutschland tätig sind.

Gemäß der Arbeitsordnung sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen.

Die Unternehmenskultur von Aventis Pharma Deutschland beinhaltet Anerkennung der Würde des Menschen, Achten der Persönlichkeitsrechte und ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz.

Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dies gilt auch für die Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit.

Verhaltensweisen, die andere verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabsetzen sowie Diskriminierung wegen z.B. Behinderung, Krankheit, Abstammung, Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, politischer sowie gewerkschaftlicher Einstellung und Betätigung, außerdem sexuelle Belästigung, stellen am Arbeitsplatz schwerwiegende Störungen des Betriebsfriedens dar und sind zu unterlassen.

Fehlerhafter sozialer Umgang, unsoziale Verhaltensweisen und nicht gelöste Konflikte können das Betriebsklima nachteilig beeinflussen, den Arbeitsprozess stören, die Produktivität des Betriebes sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse vermindern und zu ernsthaften Erkrankungen bei den Betroffenen führen. Dies entspricht nicht der Kultur von Aventis Pharma Deutschland.

Probleme am Arbeitsplatz werden angesprochen und nach gemeinsamen Lösungen gesucht.

Verstöße von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Firmen gegen die in diesem Merkblatt aufgestellten Verhaltensregeln sind insoweit zu sanktionieren, als der Vertragspartner auf den Verstoß hinzuweisen und darauf aufmerksam zu machen ist, dass im Wiederholungsfall eine Auftragsvergabe gefährdet ist.

Dieses Merkblatt ist als Anlage Bestandteil der gleichnamigen Gesamtbetriebsvereinbarung.

Gefunden in: www.migration-online.de © DGB Bildungswerk, Bereich Migration und Qualifizierung

Migration-online wird gefördert durch: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesministerium des Innern, Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge, Xenos, Europäische Union, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen, migration-online.de versteht sich als ein Beitrag zum Bündnis für Demokratie und Toleranz und für den Verein "Mach meinen Kumpel nicht an!" e.V.