

KONFLIKTBEARBEITUNG, MOBBING, SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Muster Betriebsvereinbarung

Vorbemerkung: Mustervereinbarungen und Leitfäden können Orientierung geben, sind jedoch nur dann nützlich, wenn sie auf die speziellen betrieblichen Umstände zugeschnitten sind. Wird ein Betriebsvereinbarungsmuster nicht „maßgeschneidert“, gehen schnell wichtige Gestaltungsmöglichkeiten verloren. Aus diesem Grund sind die Regelungen der nachfolgenden Betriebsvereinbarung als Eckpunkte zu verstehen. Sie sollen als Anregungen dienen, um daraus eine zu den Verhältnissen im eigenen Betrieb optimal passende Vereinbarung zu entwickeln.

Die Gewerkschaft GPA unterstützt und berät gerne auf diesem Weg!

Betriebsvereinbarung über Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zur Prävention von Mobbing, sexueller Belästigung, Diskriminierung sowie zur Förderung friedlicher Konfliktbearbeitung gemäß § 97 Abs 1 Z9 ArbVG

Inhalt

Geltungsbereich	2
Gegenstand und Ziel	2
Begriffsdefinitionen	3
Betriebliche AnsprechpartnerInnen (KonfliktlotsInnen)	3
Richtlinien der Tätigkeit als KonfliktlotsIn	4
Interventionspflicht der Führungskräfte	5
Schutzrechte	5
Maßnahmen und Sanktionen	5
Informations- und Bildungsmaßnahmen	5
Inkrafttreten und Kündigung	6

Zwischen dem Betriebsrat der Firma, vertreten durch den/die Vorsitzende/n und der Firma, vertreten durch wird Folgendes vereinbart:

Geltungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für jene ArbeitnehmerInnen im Betrieb, die durch den Betriebsrat vertreten werden.

Gegenstand und Ziel

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung sind Maßnahmen zur Prävention von Mobbing, sexueller Belästigung, Diskriminierung sowie zur Förderung friedlicher Konfliktbearbeitung.

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 Unternehmens.

Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht, Herkunft, Ethnie 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 eingeengtes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und führen zugesundheitlichen Störungen.

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

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.

Mobbing, Diskriminierung, soziale Konflikte und Belästigung am Arbeitsplatz sollen 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 wahrgenommenen Störungen des Arbeitsklimas zu benennen und sich dagegen zu wehren.

Jede/r MitarbeiterIn hat die Pflicht, zu einem guten Arbeitsklima beizutragen, die Persönlichkeit jeder/s Kollegen (auch externen Mitarbeitern) zu respektieren und sämtliche Verhaltensweisen zu unterlassen, die KollegInnen belästigen, herabwürdigen oder diskriminieren.

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.

Begriffsdefinitionen

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.

Beispiele:

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

Sexuelle Belästigung liegt gemäß § 6 Abs 2 Gleichbehandlungsgesetz vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist, das darüber hinaus eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder (k)eine Reaktion der betroffenen Person auf das Verhalten zur Grundlage für Entscheidungen im Arbeitsverhältnis gemacht wird.

Beispiele:

- 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.

Diskriminierung liegt vor, wenn sexistische, rassistische bzw. ausländerfeindliche Kommentare geäußert werden sowie benachteiligende Handlungen gesetzt werden.

Betriebliche AnsprechpartnerInnen (KonfliktlotsInnen)

Um Mobbing und anderen sozialen Konflikten vorzubeugen und um in konkreten Anlassfällen adäquate Handlungen zu setzen, werden betriebliche AnsprechpartnerInnen benannt und gewählt. Diese KonfliktlotsInnen werden von Betriebsrat und Geschäftsführung im Einvernehmen benannt. Es ist sicherzustellen, dass eine ausreichende Anzahl von betrieblichen AnsprechpartnerInnen bestellt wird, mindestens aber 2 pro Betrieb bzw. Unternehmensteil. Mindestens eine/ der KonfliktlotsInnen pro Ernennung muss eine Frau sein.

Die Tätigkeitsdauer beträgt zwei Jahre, mit der Möglichkeit der Verlängerung. Eine Abberufung ist nur im Einvernehmen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung möglich.

Sollten die KonfliktlotsInnen nicht Betriebsratsmitglieder sein, so sind sie zu den Tagesordnungspunkten in den Sitzungen des Betriebsrats als ExpertInnen bzw. sachverständige Mitglieder beizuziehen, in denen Mobbing-Themen bzw. andere konfliktbezogene Themen behandelt werden.

Die KonfliktlotsInnen haben über die, für die Tätigkeit notwendigen Kenntnisse zu verfügen oder diese zu erwerben. Die Übernahme der Ausbildungskosten und die Dienstfreistellung für eine Grundausbildung bzw. Weiterbildung werden im Einvernehmen festgelegt.

Die KonfliktlotsInnen sind im Rahmen ihrer Funktion weisungsfrei. Für die Ausübung ihrer Tätigkeit ist ihnen seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin die benötigte Zeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse zur Verfügung zu stellen. Diese Zeit gilt als Arbeitszeit.

Die KonfliktlotsInnen haben jährlich einen Bericht über ihre Arbeit zu erstellen, der dem Betriebsrat und der Geschäftsführung zur Kenntnis zu bringen ist.

Eine Kündigung, die aufgrund der Ausübung der Tätigkeit als KonfliktlotsIn ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. §105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß.

Richtlinien der Tätigkeit als KonfliktlotsIn

Die KonfliktlotsInnen befassen sich mit Vorbeugung und Abbau von Mobbing, Diskriminierung und Belästigung im Betrieb und schlagen diesbezüglich betriebliche Maßnahmen vor.

Wird an eine/n der KonfliktlotsInnen ein Konfliktfall herangetragen, bemüht sich diese/r in Gesprächen mit den beteiligten Personen eine konstruktive Konfliktbearbeitung zu bewirken. Bei Bedarf kann dies auch eine Information über mögliche interne und externe Hilfsmöglichkeiten bedeuten.

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 (mittelbar oder unmittelbar) vorgesetzte Person in Kenntnis zu setzen, damit eventuell notwendige Vorkehrungen getroffen werden können. Andere betriebsangehörige Personen können in Absprache mit den Betroffenen ebenfalls um Teilnahme an der Konfliktbewältigung ersucht werden.

Reichen die betriebsinternen 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 darüber Einigkeit besteht, bestellt der/die KonfliktlotsIn eine/n externe/n MediatorIn zu einem vertraulichen Vermittlungsgespräch (auch außerhalb des Betriebes) mit allen Konfliktparteien. Aufgabe

des/der MediatorIn ist es, einen sicheren Gesprächsrahmen zu schaffen, in dem die Konfliktbeteiligten eine einvernehmliche Regelung zu beiderseitigem Vorteil erarbeiten können. Geschäftsführung und Betriebsrat sind von der Hinzuziehung eines/r externen MediatorIn zu informieren.

Die Kosten einer externen Mediation werden vom/ von der ArbeitgeberIn getragen.

Als Beendigung des Konfliktlösungsverfahrens kann vom/von der KonfliktlotsIn eine Zusammenkunft mit allen MitarbeiterInnen der jeweiligen Organisationseinheit initiiert und ein abschließendes Gespräch geführt werden.

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.

Schutzrechte

Jede/r MitarbeiterIn hat das Recht, sich jederzeit an eine/n KonfliktlotsIn zu wenden. Die Kontaktaufnahme und notwendigen Gespräche können auch während der Arbeitszeit stattfinden.

Die Kündigung eines/r ArbeitnehmerIn, die wegen der Inanspruchnahme eines Konfliktbearbeitungsverfahrens erfolgte, kann bei Gericht gemäß §105 Abs. 2 Z i ArbVG (Motivkündigung) angefochten werden.

Maßnahmen und Sanktionen

Im Einzelfall 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.

In schweren Fällen wie z.B.: schwere Sachbeschädigung, Körperverletzung oder Vergewaltigung wird vom Unternehmen Strafanzeige erstattet.

Informations- und Bildungsmaßnahmen

Zur Verbesserung des Arbeitsklimas und zur Verhinderung von Mobbing, Diskriminierung und Belästigungen werden regelmäßig Vorgesetztenschulungen durchgeführt, und zwar jedenfalls alle drei Jahre. Der Betriebsrat ist an der Konzeption der Schulung und Auswahl der Schulungsträger beteiligt und hat das Recht, an den Schulungen teilzunehmen.

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

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

Inkrafttreten und Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit.

Diese Betriebsvereinbarung kann gemäß § 32 Abs. 1 ArbVG von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von Monaten zum Letzten eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

Die Vertragspartner verpflichten sich, während des Laufens der Kündigungsfrist Verhandlungen wegen Erneuerungen oder Abänderung dieser Betriebsvereinbarung zu führen.

Für die Firma

Für den Betriebsrat

Ort, Datum

Name

Name