

Bausteine einer Betriebsvereinbarung zu „Belästigung und Gewalt“

Unternehmen sind je nach Größe, Branche und Unternehmenskultur verschieden. Diese speziellen Rahmenbedingungen müssen von den betrieblichen AkteurInnen in Betracht gezogen werden, um die entsprechenden vorbeugende Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung setzen zu können. Auch für den Fall des Auftretens von Gewalt und Belästigung im Betrieb soll ein Prozedere oder Verfahren definiert werden, das für das Unternehmen geeignet ist. Die Diskussion darüber, welche Maßnahmen und Verfahren hier zielführend und praxistauglich sind, ist für Unternehmen ein wichtiger Prozess zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung.

Deshalb möchten wir im Folgenden für eine Betriebsvereinbarung Regelungsinhalte anbieten, die nach Empfehlung der Sozialpartner, der Industriellenvereinigung und dem Verband der öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft in einer Betriebsvereinbarung zu regeln sind.

Grundsätze

Hier sollte grundsätzlich festgehalten werden, dass das Unternehmen ein partnerschaftliches Klima im Unternehmen fördert und sich für eine Null-Toleranz-Strategie gegen Gewalt und Belästigung ausspricht. Auch die Beschäftigten sind aufgerufen, ihren Beitrag zur Einhaltung eines guten Arbeitsklimas zu leisten.

Im Sinne einer gesunden und produktiven Unternehmenskultur soll es Betroffenen ermöglicht werden, Konflikte offen anzusprechen und sich gegen Übergriffe zu wehren. Im Anlassfall haben Betroffene ein Beschwerderecht. Es sollten Ansprechstellen genannt werden, wohin sich Betroffene wenden können.

Begriffserklärungen

Eine Definition der psychischen und physischen Formen der Gewalt am Arbeitsplatz (z.B. Diskriminierung, Gewalt durch Dritte, Belästigung, sexuelle Belästigung, Mobbing, Bossing, Staffing, Stalking, Aufzählung von Handlungen,

die Übergriffe darstellen usw.) trägt dazu bei, die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung über Gewalt und Belästigung zu fördern.

Geltungsbereich

Hier sollte festgelegt werden für wen die Betriebsvereinbarung gilt: Für alle Beschäftigten des Betriebes¹.

Belästigungsverbot

Jede/r Beschäftigte hat auch im Betrieb das Recht auf Achtung seiner/ihrer Würde und Gesundheit sowie das Recht vor Übergriffen geschützt zu werden. Deshalb sollte es ein klares Signal an alle Beschäftigten geben, dass Gewalt und Belästigung zu unterlassen sind.

Informations- und Bildungsmaßnahmen

Die Sensibilisierung der ArbeitnehmerInnen und Führungskräfte für die negativen Folgen von Gewalt und Belästigung durch entsprechende Informationen und Bildungsmaßnahmen ist eine wichtige Voraussetzung um das Verständnis für diese Problematik zu erzeugen und Gewalt und Belästigung präventiv zu verhindern.

Verantwortung von Führungskräften

Führungskräfte spielen eine Schlüsselfunktion bei der Prävention von Gewalt und Belästigung in Unternehmen, indem sie rechtzeitig Interventionen setzen.

Verfahren für den Fall des Auftretens von Gewalt und Belästigung

Es sollte immer für jedes einzelne Unternehmen geprüft und abgewogen werden, welche Verfahren zur Konfliktlösung praxistauglich sind. Es gibt hier mehrere Möglichkeiten, wie z.B.:

¹Dies umfasst auch überlassene Arbeitskräfte. Freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen sind durch die Betriebsvereinbarung nicht erfasst, für diese können jedoch Einzelvereinbarungen zum Thema getroffen werden.

- Ansprechpersonen für Betroffene innerhalb des Betriebes sind aus den Reihen der BetriebsrätInnen/PersonalvertreterInnen oder aus der Belegschaft, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu benennen, z.B. zu KonfliktlotsInnen ausgebildete BetriebsrätInnen/PersonalvertreterInnen Gleichstellungsbeauftragte, paritätische Gremien, Sicherheitsvertrauenspersonen.
- Externe Ansprechpersonen oder -stellen
- Mediation

In der Betriebsvereinbarung sind die Aufgaben der jeweiligen Ansprechstellen bzw. Ansprechpersonen zu definieren.

Beschwerdebehandlung

Die europäische Rahmenvereinbarung legt fest, dass Beschwerden unverzüglich untersucht und behandelt werden sollen. Die Sozialpartner, die Industriellenvereinigung sowie der Verband der öffentlichen Wirtschaft empfehlen, dass Beschwerden innerhalb einer Woche behandelt werden sollen.

Vertraulichkeit

Im Konfliktfall ist die Vertraulichkeit über Vorkommnisse ganz besonders wichtig, um alle Beteiligten und besonders Betroffene in ihrer Würde zu schützen.

Maßnahmen und Sanktionen für VerursacherInnen. z.B.:

- Schulungsmaßnahmen für VerursacherInnen
- disziplinare Maßnahmen: Führungskräfte können in Form eines Stufenplans disziplinare Maßnahmen gegenüber den VerursacherInnen setzen.

Das gleiche gilt für falsche Anschuldigungen, die nicht zu tolerieren sind.

Unterstützung für Betroffene

Je nach Vorkommnis im Betrieb können die psychischen und physischen Auswirkungen und Folgen von Gewalt und Belästigung für die Betroffenen gravierend sein. Geeignete Maßnahmen und Unterstützungsangebote sollen helfen die negativen Folgen gut verarbeiten zu können.

Die Sozialpartner (Bundesarbeitskammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Wirtschaftskammer Österreich), die Industriellenvereinigung und der Verband der öffentlichen Wirtschaft bieten für ihre Mitglieder Beratung zur Erstellung einer Betriebsvereinbarung an.