

Zur Bewältigung und Vermeidung von Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Damit kann ein grundlegender Beitrag zur Gestaltung einer humanen Arbeitswelt und eine nachhaltige Sensibilisierung zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz erzielt werden. Nachfolgendes Beispiel soll eine Orientierungshilfe darstellen:

### **MUSTERBETRIEBSVEREINBARUNG ZUR VERMEIDUNG UND BEWÄLTIGUNG VON MOBBING SOWIE ZUR FÖRDERUNG FRIEDLICHER KONFLIKTBEARBEITUNG<sup>1</sup>:**

#### 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 den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. 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. 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 Werbung und Darstellung des Unternehmens in der Öffentlichkeit.

#### §1 GELTUNGSBEREICH

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

#### §2 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 Personen systematisch und (über einen längeren Zeitraum) direkt oder indirekt angegriffen wird, mit dem Ziel und/oder Effekt sie auszugrenzen.

Beispiele:

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

(2) Bei sexueller Belästigung handelt es sich um nicht erwünschte, verbale oder körperliche Annäherungen sexueller Natur. Dazu zählen beispielsweise:

---

<sup>1</sup> Diese Musterbetriebsvereinbarung ist abgedruckt in der ÖGB Broschüre „Aktiv gegen Mobbing. Mobbing die Stirn bieten“.

- unerwünschter Körperkontakt
- Anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze
- Zeigen sexistischer und pornografischer 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 benutzt wird, sind damit auch gleichzeitig die Sachverhalte der sexuellen Belästigung und der Diskriminierung gemeint.

### §3 ZIEL DER VEREINBARUNG

(1) Die Unternehmensleitung und der Betriebsrat/die Personalvertretung 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 Konflikts gesucht werden. Die offene, konstruktive Aussprache wird als das beste Mittel gegen eine Eskalation von Konflikten und die Entstehung von Mobbing anerkannt.

### §4 ANSPRECHPARTNER/INNEN

(1) Im Betrieb werden mindestens zwei AnsprechpartnerInnen für Fälle von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung benannt bzw. gewählt.

a) Die Unternehmensleitung bestellt nach Konsultation des Betriebsrates/der Personalvertretung einen/eine AnsprechpartnerIn.

b) Der Betriebsrat/Personalvertretung wählt eine AnsprechpartnerIn, die/der dem Kreis der Betriebsratsmitglieder/Personalvertretung oder Betriebsratsersatzmitglieder oder der Sicherheitsvertrauenspersonen angehören muss.

(2) Mindestens eine/r der AnsprechpartnerInnen muss eine Frau sein.

(3) Die Funktionsdauer richtet sich nach der Funktionszeit des Betriebsrates/der Personalvertretung. Eine Abwahl ist nur mit einer 2/3-Mehrheit im Betriebsrat möglich.

(4) Sollten die Beauftragten nicht Mitglied im Betriebsrat/Personalvertretung sein, so sind sie zu den Tagesordnungspunkten in den Sitzungen als Sachverständige bzw. sachverständige Mitglieder beizuziehen, in denen das Gremium sich mit Mobbing-Themen beschäftigt.

(5) Auftrag: Die AnsprechpartnerInnen befassen sich mit Vorbeugung und Abbau von Mobbing im Betrieb. Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche sowie individuelle Maßnahmen ist absolutes Stillschweigen gegenüber nicht am Verfahren beteiligten Dritten zu bewahren. Durch die Beauftragten können einvernehmlich Maßnahmen zur Beseitigung bzw. Abwehr von Mobbing vorgeschlagen werden. Die Beauftragten müssen sich regelmäßig fortbilden.

(6) Einmal im Jahr müssen die Beauftragten einen Bericht über ihre Arbeit und vor allem über erfolgte Schulungen, Seminare und Informationsveranstaltungen abgeben bzw. ggf. begründen, warum keine stattgefunden haben. Der Bericht ist allen Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(7) Die Unternehmensleitung verpflichtet sich insoweit eine Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

## §5 MEDIATION

(1) Die AnsprechpartnerInnen können einen externen Mediator bzw. eine externe Mediatorin beauftragen, mit den Konfliktbeteiligten getrennte Informationsgespräche zu führen. Bei diesen Einzelgesprächen werden die Beteiligten über mögliche Hilfsangebote informiert. Es wird insbesondere erörtert, ob ein Konfliktlösungsgespräch mit allen Beteiligten unter Anleitung eines Mediators/einer Mediatorin sinnvoll wäre.

(2) Finden sich in den Informationsgesprächen alle Seiten zu einem gemeinsamen Gespräch bereit, lädt der Mediator/die Mediatorin zu einem vertraulichem Vermittlungsgespräch außerhalb des Betriebs ein. Aufgabe des Mediators/der Mediatorin ist es, einen sicheren Gesprächsrahmen zu schaffen, in dem die Konfliktbeteiligten eine einvernehmliche Regelung zu beiderseitigem Vorteil erarbeiten können.

(3) Die Unternehmensleitung verpflichtet sich, die Kosten für die Mediation zu übernehmen, wenn die AnsprechpartnerInnen es für notwendig erachten, einen Mediator/eine Mediatorin einzuschalten.

## §6 INTERVENTIONSPFLICHT DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Alle Führungskräfte des Betriebes sind verpflichtet, bei Mobbing-situationen in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich die AnsprechpartnerInnen mit einem Gespräch mit den Beteiligten zu betrauen.

## §7 SCHUTZ- UND BESCHWERDERECHTE

(1) Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich an eine/n AnsprechpartnerIn zu wenden. Die Kontaktaufnahme und notwendige Gespräche finden in der Regel während der Arbeitszeit statt.

(2) Bis zum Abschluss des Konfliktbearbeitungsverfahrens durch die AnsprechpartnerInnen dürfen Mobbingbetroffene nicht gekündigt werden.

(3) Auf Wunsch des/der Mobbingbetroffenen wird in einer geeigneten Zusammenkunft mit allen MitarbeiterInnen der jeweiligen Organisationseinheit ein abschließendes Gespräch geführt.

## §8 MASSNAHMEN UND SANKTIONEN

(1) Haben beide AnsprechpartnerInnen einvernehmlich Mobbinghandlungen festgestellt, sind die Verantwortlichen dieser Handlungen von der Unternehmensleitung zur Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme zu verpflichten.

(2) Wird die Teilnahme verweigert, so hat die Unternehmensleitung in Abstimmung mit dem Betriebsrat angemessene disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen. Die diesbezüglichen arbeitsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt. Angemessene Maßnahmen können sein:

- Belehrung
- Verwarnung
- Verweis
- Geldbuße (an Sozialfonds)
- Versetzung
- Kündigung.

## §9 INFORMATIONS- UND BILDUNGSMASSNAHMEN

(1) Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungskampagne innerhalb der Belegschaft werden die Grundsätze eines partnerschaftlichen Verhaltens im Betrieb in einer Publikation der Belegschaft zugänglich gemacht.

(2) Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten wird die Problematik von Mobbing, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Diskriminierung, die entsprechenden Schutzrechte der Betroffenen sowie die Handlungsverpflichtung von Vorgesetzten sensibilisiert und bewusst gemacht.

(3) Die jährliche Teilnahme an mindestens einem Seminar zum Themenbereich Konfliktmanagement und Mobbing ist für alle Beschäftigten in Vorgesetztenfunktion verpflichtend, und es ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(4) Die Fähigkeit, Konflikte konstruktiv zu lösen, wird als wesentlicher Bestandteil in Vorgesetztenbeurteilungen aufgenommen.

## §10 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Individuelle sowie kollektive Rechtsansprüche der Beschäftigten werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.

(2) Die Betriebsvereinbarung wird allen Beschäftigten in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht und ausgehändigt.