

Gute Regeln für ein prima Klima

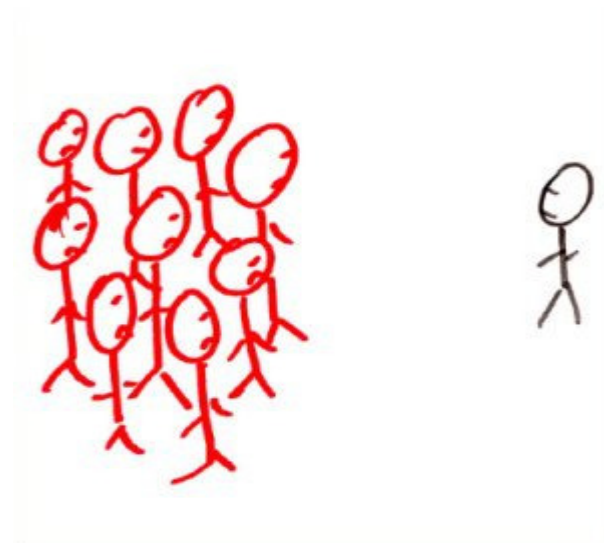
Vereinbarungen zum partnerschaftlichen
Verhalten, gegen Mobbing, Diskriminierung
und sexuelle Belästigung

3. Mobbing-Fachtagung, TBS-NRW

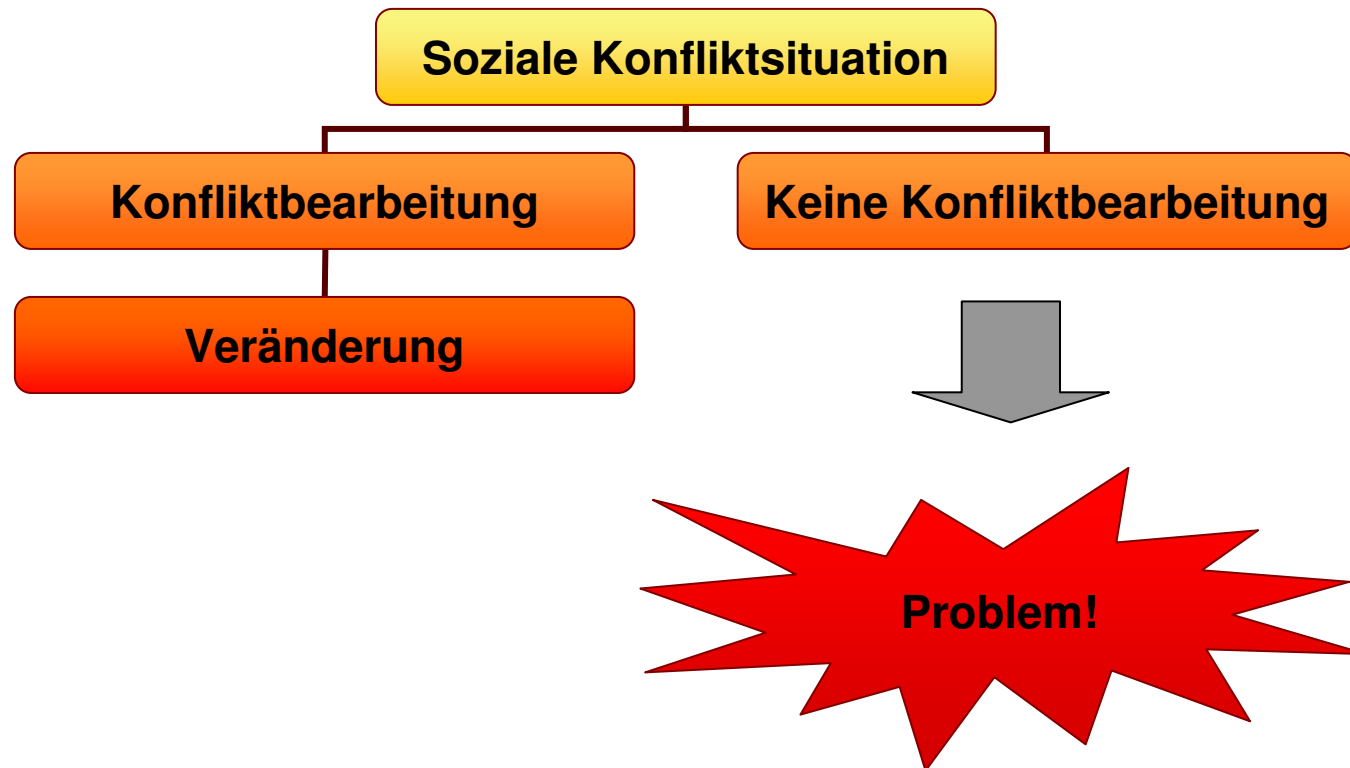
Wuppertal, 24./25. November 2009

Gliederung

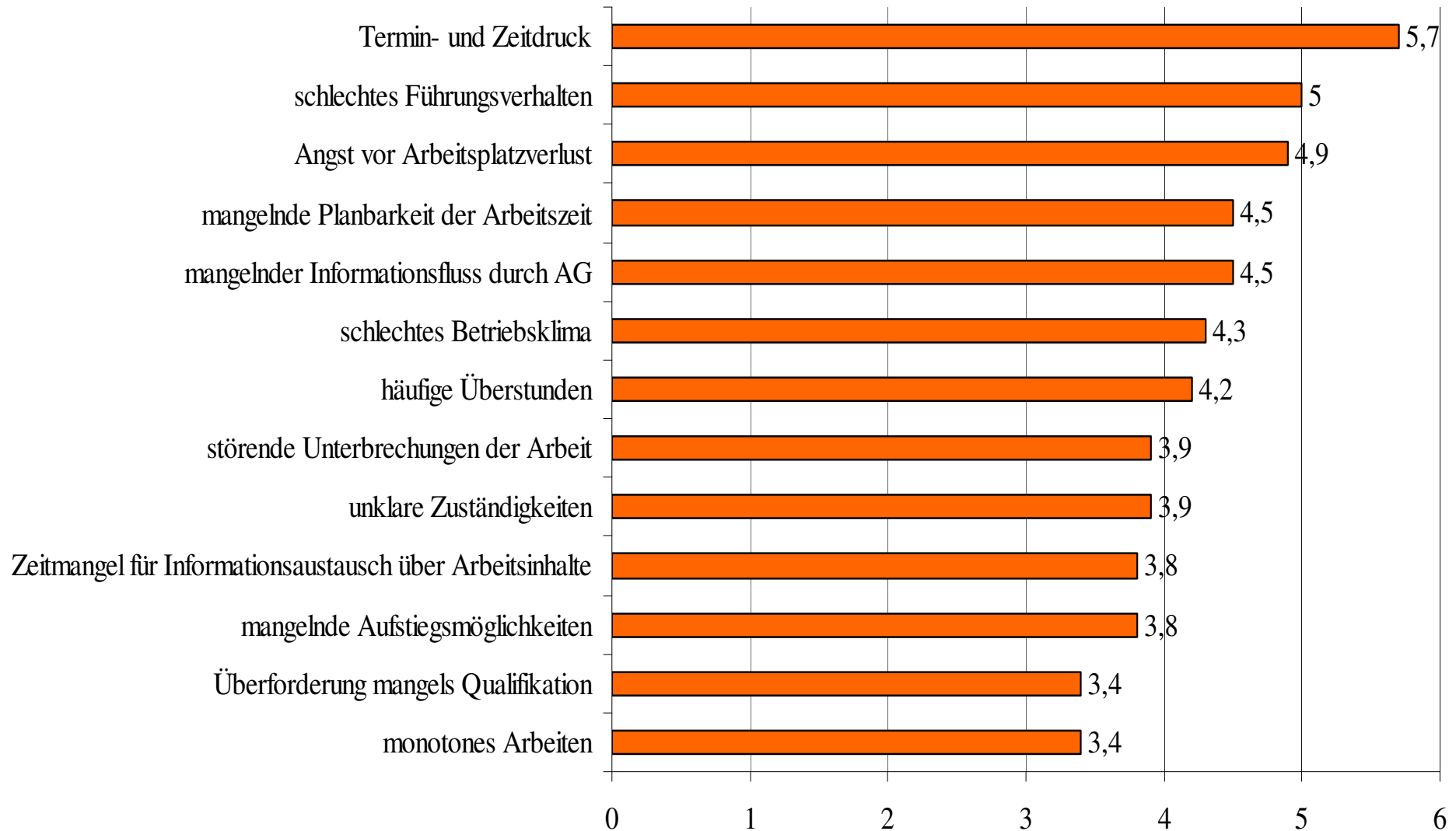
- Themen, Motive und Zahlen
- Erfahrungen mit Vereinbarungen
- Regelungsinhalte in Vereinbarungen



Worum es geht



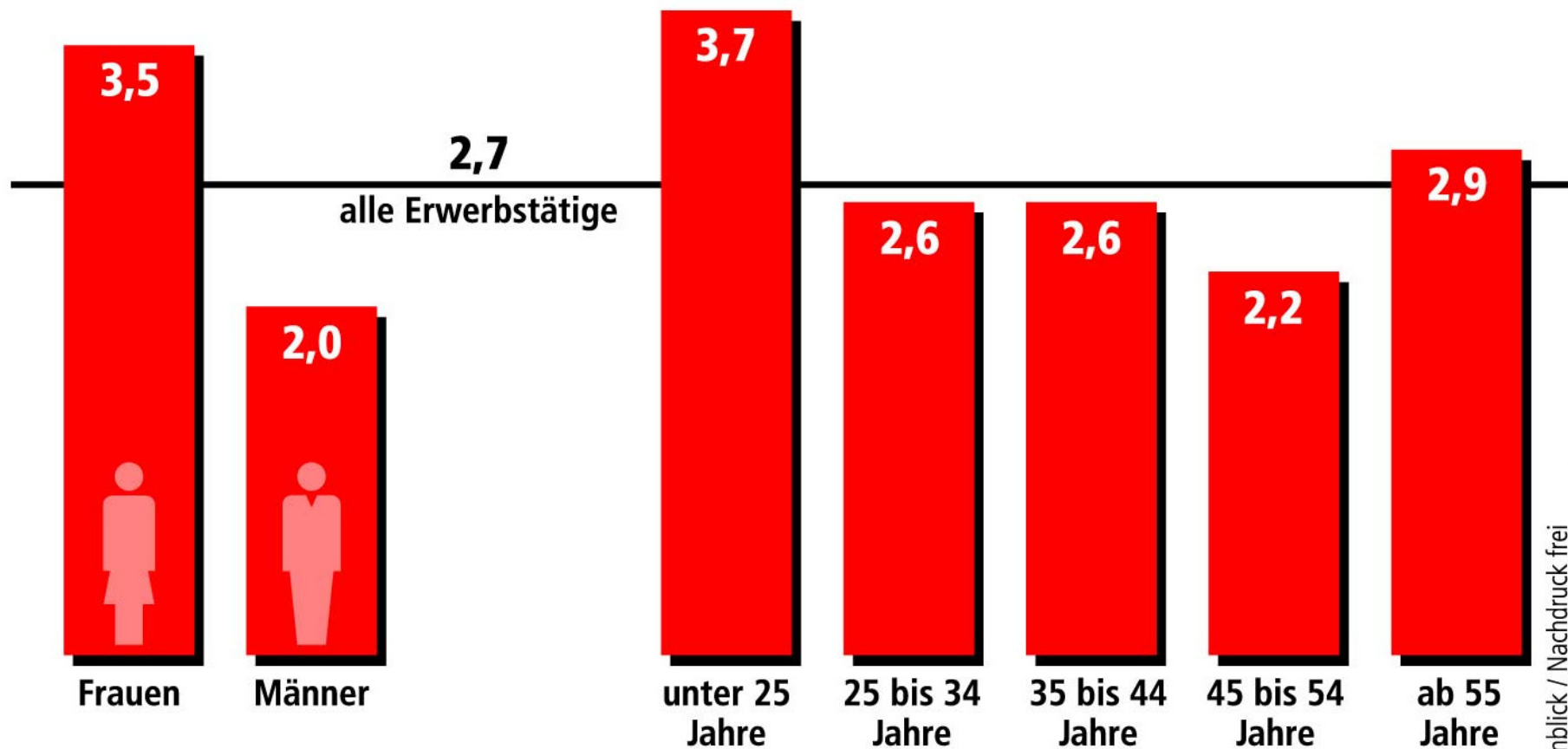
Durchschnittliche Ausprägung einzelner Arbeitsbelastungen in Betrieben



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004 zu Gesundheitsbelastungen und Prävention am Arbeitsplatz; (Antwortskala 1= gering bis 7= hoch)

- Wichtig wären: Anerkennung für geleistete Arbeit, funktionierende Kommunikationsstrukturen, Information und Mitsprache, Organisation und gute Bedingungen am Arbeitsplatz

Anteil der Erwerbstätigen, die zum Zeitpunkt der Befragung Opfer von Mobbing waren (in Prozent)



Quelle: Bärbel Meschkutat, Martina Stackelbeck, Georg Langenhoff, Der Mobbing-Report, Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, Wirtschaftsverlag NW, Bremerhaven 2002

| DGB einblick / Nachdruck frei

Aktuelles zum AGG

Juris-Abfrage September 2009 (Nickel für Heinrich-Böll-Stiftung)

- insgesamt 393 Entscheidungen zum AGG
- fast 2/3 der Entscheidungen Altersdiskriminierung und Diskriminierungen wegen einer Behinderung (Verhältnis 2 zu 1 zwischen beiden Merkmalen).
- etwa 1/4 Diskriminierungen wegen des Geschlechts (einschließlich sexueller Belästigung)
- restliche Entscheidungen fast gleichmäßig Religion, ethnische Herkunft und sexuelle Orientierung
- Juristische Weichenstellungen bei der Interpretation des AGG sind noch in den Anfängen

Gründe für betriebliches Handeln

- ökonomische Gründe
 - Unterschiedlichkeit von Menschen als Potenzial von Beschäftigten nutzen (Diversity Management)
 - Kosten durch schlechtes Betriebsklima (Fluktuation, Fehlzeiten, Imageschaden etc.)
- ethische, moralische Gründe
 - Signal nach Außen und Innen setzen vor allem bei Rassismus und Fremdenfeindlichkeit
 - Schutz der Beschäftigten
- Umsetzung und Einhaltung von Gesetzen

Ziele von Vereinbarungen

- soziale Konflikte bearbeiten, entschärfen, verhindern
- Mobbing
- sexuelle Belästigung
- Diskriminierung verhindern
 - Kriterien (Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Behinderung, religiöse Weltanschauung, politische Weltanschauung, sexuelle Präferenzen)
- Partnerschaftliches Verhalten fördern

Zwei Arten von Vereinbarungen

- für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung
 - soziale Verantwortung
 - Zeichen setzen (gegen rechts,) z.B.
 - S-Bahn Berlin
 - Deutsche Bahn
 - Fraport
- für partnerschaftliches Verhalten
 - positives Arbeitsklima befördert den wirtschaftlichen Erfolg
 - Diversity Management
 - Restrukturierung / Unternehmenskultur

Quelle: Kecskes: 2005, Dälken et al. 2004

Entwicklungspfad I

- Tradition sozialpartnerschaftlicher Migrationspolitik (§ 75 BetrVG, § 80 BetrVG)
- Florenzer Erklärung 1995
 - Beseitigung von ethnischer Diskriminierung + Fremdenfeindlichkeit
 - Förderung der Chancengleichheit
- 1. BV 1994 Preussag Stahl AG
 - Benachteiligungsverbot aufgrund der Nationalität, auch Religion, Geschlecht, politische und religiöse Weltanschauung

Entwicklungspfad II

- seit Mitte 1990er Jahre verstärkt Regelungen auch gegen Mobbing, sexuelle Belästigung
- EU-Richtlinie 2000/43/EG:
Gleichbehandlungsgrundsatz „Rasse“ und Ethnie
- 2000/78/EG: Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- 2002/73/EG: Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Beschäftigung und Beruf
- 2006 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Motivation für eine BV

- „Diversity Management ist eine Unternehmensphilosophie. Eine Philosophie kann man sich heute zu Eigen machen und morgen vergessen. Aber eine Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag, den beide Parteien eingehen. Den kann man nicht einseitig über die Schulter werfen und sagen, man hole sich etwas Neues. Den muss man kündigen oder nicht. Und dann entstehen Schwierigkeiten. Eine Vereinbarung dient dazu, sich abzusichern.“
(BR Ford-Werke Köln).

Bedeutung der Vereinbarung

- ein Zeichen setzen nach Innen und Außen
- Führungskräfte und Beschäftigte sensibilisieren
- Transparenz schaffen für Betroffene
 - „Eine BV muss Betroffene dazu ermutigen, latente Fälle, die nicht an die Öffentlichkeit kommen, relativ frühzeitig zu kommunizieren.“
(BR VW)

Auslöser für die BV/DV

- vereinzelte Vorfälle (Übergriffe, Suizid etc.)
- meist keine konkreten Fälle, aber Vermutungen
- präventives Konfliktmanagement
- einheitlicher Bezugsrahmen für mehrere Betriebe –
Definitionen und Sanktionen müssen gleich sein
- Unternehmenskultur verbessern aufgrund einer
Unternehmensfusion

Wirkungen der BV/DV

- Anstieg gemeldeter Konfliktfälle
- Verankerung des Themas auf oberster Ebene
- Sensibilisierung
- mehr Transparenz
- keine (!) Verbesserung der strukturellen Chancengleichheit

Regelungsthemen in BVen

- Ziele: Was wollen wir erreichen?
- Definitionen: Was verstehen **wir** unter?
- Benachteiligung verbieten, ächten
- Möglichkeiten für Betroffene schaffen, Beschwerdekommision, Ansprechpartner
- Verfahren (Stufen), Sanktionen, Fristen
- Rechte des BR
- Qualifizierung von Akteuren
- Wirksamkeitsprüfungen

Themen und Definitionen I

■ Mobbing

- „systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“ (BAG-Urteil 15.1.1997)
- asymmetrische „konfliktbelastete, feindselige und zermürbende Kommunikation am Arbeitsplatz“ (DB)
- Verleumdung, Gerüchte verbreiten (VW)
- drohen, Beschimpfen, systematische Angriffe über längere Zeiträume (Kommune)

Wichtig: das subjektive Empfinden!

Themen und Definitionen I

■ Sexuelle Belästigung

- unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen
- bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird in einem Umfeld von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen

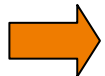
■ Diskriminierung: jede benachteiligende willkürliche Handlung

Beschwerdekommision

- Betriebliche Beschwerdestelle (Ford, Kommune)
 - ständige Einrichtung oder nach Bedarf
 - paritätisch besetzt (mit Werksarzt)
 - halbjährlicher Wechsel im Vorsitz
 - Empfehlung von Maßnahmen
 - Beratung der Betroffenen
 - Annahme und Bearbeitung der Beschwerden
 - Initiierung von Maßnahmen, Schulungen etc.

Beteiligte Akteure

- Mobbingbeauftragte/r
- unmittelbare bzw. nächst höhere Vorgesetzte
- Personalabteilung
- Betriebs- und Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Jugend- und Ausbildungsververtretung
- Gleichstellungsbeauftragte
- Psychologischer Dienst, Betriebsärztlicher Dienst



Wichtig: Stillschweigen und Vertraulichkeit

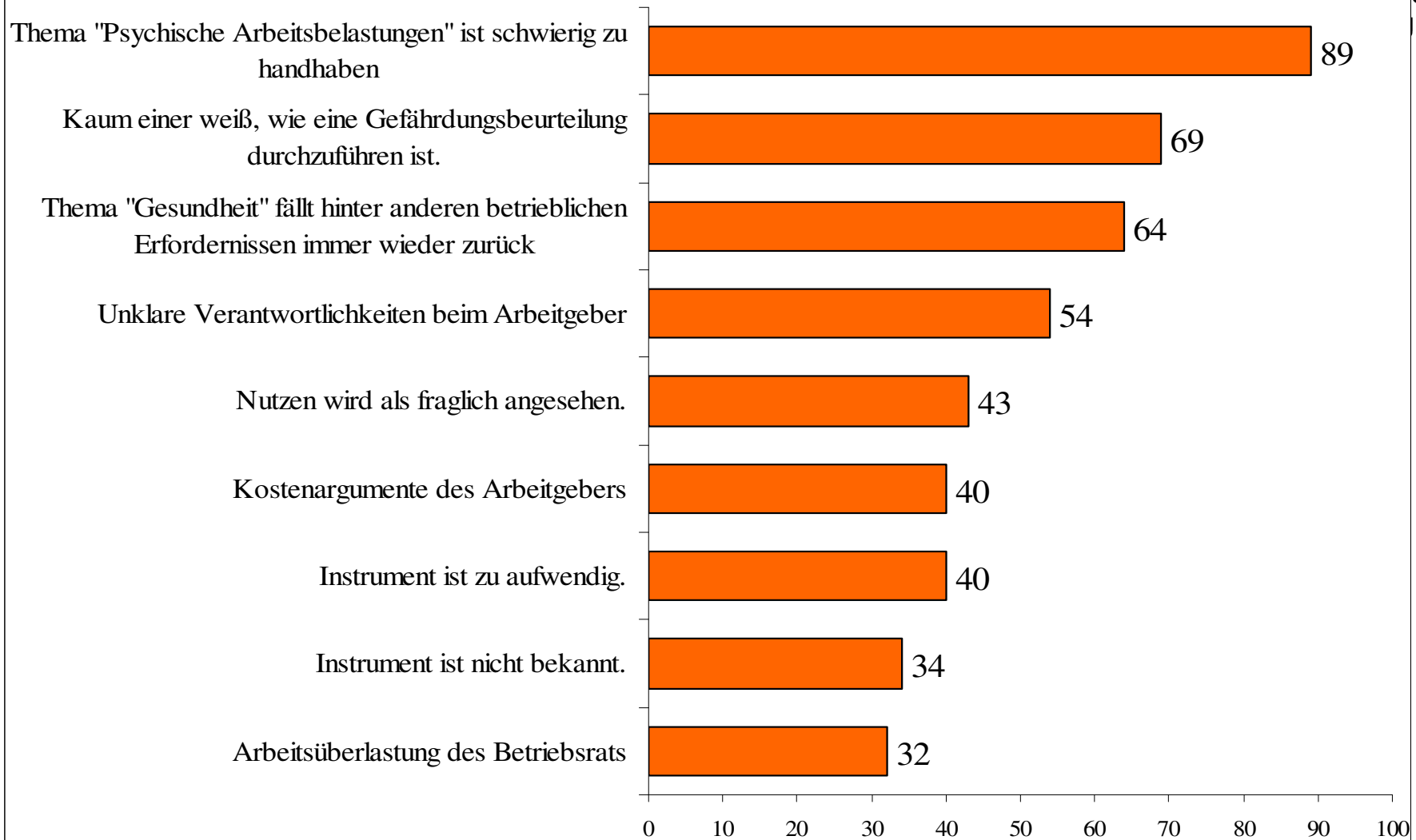
Verfahren und Sanktionen

- 1. Stufe: Gespräch mit Konfliktgegner
- 2. Stufe: ein weiteres Vermittlungsgespräch und Verabredungen und Vereinbarungen
- 3. oder weitere Zwischenstufen bevor
 - Ermahnung bzw. Belehrung
 - Abmahnung
 - Versetzung
 - Kündigung, Disziplinarrechtl.Maßnahmen (öD)
 - Psychosoziale Beratung

Weitere Regelungen in BV/DV

- Qualifizierung von Führungskräften, Betriebsräten, Personalverantwortlichen
- interne Öffentlichkeitsarbeit
- Wirksamkeitsprüfung, Controlling
- Zusammenhang zum Arbeits- und Gesundheitsschutz herstellen (Gefährdungsbeurteilung)
- Wichtig, aber selten: bestehende Vereinbarungen und Zusagen auf mögliche Benachteiligungen prüfen und anpassen

Warum wurde bisher keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2008/09, n= 1.700

Rechte / Pflichten des BR

- Überwachung – und Schutzpflichten § 75 Abs. 2 BetrVG
- Beschwerde §§ 84, 85 BetrVG
- § 88 Abs. 4 BetrVG, freiwillige Vereinbarungen
- Pflicht des AG § 12 Abs. 1 AGG Maßnahmen zu ergreifen, wenn § 1 AGG vorliegt.
- Zustimmungsverweigerung bei Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung, Zustimmungsverweigerung nach §§ 99 BetrVG
- Mitbestimmung bei der betrieblichen Ordnung § 87 BetrVG i.V.m. § 80 BetrVG

Themen für Betriebsvereinbarungen für ein gutes Betriebsklima und Gleichbehandlung

- Verhaltensweisen
 - Kommunikation
 - Werte etc.
- Fairer Umgang**

- Auswahlkriterien
 - Personalentwicklung
 - Aufstiegsmöglichkeiten
 - Entgelt
- Arbeitsstrukturen**

Arbeitsorganisation

Arbeitsbedingungen

Beschäftigungssicherung

Gesundheitsschutz

Unternehmenskultur

Qualifizierung

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Dr. Manuela Maschke

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

Hans-Böckler-Stiftung

Telefon: 0211-7778-224

Manuela-Maschke@boeckler.de