

Mitteilungsblatt – Sondernummer der Paris Lodron-Universität Salzburg

80. Betriebsvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten sowie zur Verhinderung von Mobbing

abgeschlossen zwischen der Universität Salzburg, vertreten durch den Rektor,
und
dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal sowie dem Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal

Präambel

Ein Arbeitsalltag, der sich durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für die individuelle Arbeitszufriedenheit, das Engagement und den Erfolg der Universität.

Mobbing, Diskriminierung wegen Herkunft, Hautfarbe, Weltanschauung, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Geschlecht sowie Belästigung oder 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, beeinträchtigen die psychische und physische Integrität der Betroffenen und verursachen häufig gesundheitliche Störungen.

Die Universität verpflichtet sich, Mobbing, Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten.

Betriebsrat und Rektorat sind sich einig, dass zur Lösung von Mobbing-Fällen oftmals professionelle Hilfe erforderlich ist.

Grundsätze

Leitbild für den Arbeitsalltag ist das Prinzip einer respektvollen, partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit sowie Toleranz und der faire Umgang miteinander gehören zu den Grundwerten der Paris Lodron Universität Salzburg.

Die einer Universität angemessenen Umgangsformen sind von allen Universitätsangehörigen zu wahren. Verhaltensweisen, die geeignet sind, andere zu verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabzusetzen, sind zu unterlassen.

Rektorat und Betriebsrat werden respektloses, diskriminierendes, intolerantes oder unfaires Verhalten nicht dulden und konsequent die geeigneten Maßnahmen ergreifen, um die Zusammenarbeit in gegenseitiger Wertschätzung, offener Kommunikation und Transparenz zu gewährleisten. Jede/r Universitätsangehörige hat durch korrektes Verhalten ihrer/seiner Dienst- und Treuepflicht gegenüber der Universität als Dienstgeberin nachzukommen und damit zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und zu einem guten Arbeitsklima beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit jeder/jedes Universitätsangehörigen zu respektieren.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, in ihren Beschlüssen, Vereinbarungen und Handlungen, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung und den Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit zu berücksichtigen.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Universität.

§ 2 Begriffe

(1) Unter Mobbing am Arbeitsplatz versteht man im Wesentlichen eine konfliktbelastete Kommunikation unter Kolleg/inn/en oder zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten oder zwischen Beschäftigten und Fremdfirmenangehörigen, 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. Als Mobbing gelten aber auch andere destruktive und persönlichkeitsverletzende Handlungen, welche die/den Betroffene/n in ihrer/seiner psychischen Befindlichkeit sowie Gesundheit beeinträchtigen.

(2) Bei sexueller Belästigung handelt es sich um nicht erwünschte verbale oder körperliche Annäherungen sexueller Natur. Sexuelle Belästigung liegt nach §§ 8 und 8a B-GIBG vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt bzw. für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist (z.B. unerwünschter Körperkontakt, Zeigen sexistischer und pornografischer Darstellungen, Aufforderung zu sexuellen Handlungen, Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte).

(3) Eine Belästigung liegt vor, wenn 1. durch ein Verhalten, das im Zusammenhang mit einer Diskriminierung auf Grund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung steht, die Würde einer Person beeinträchtigt wird und 2. dieses Verhalten für diese Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und 3. das Verhalten eine für die betroffene Person einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder das Zurückweisen oder Dulden des Verhaltens durch die betroffene Person ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer dienstrechtlichen Entscheidung gemacht wird.

(4) Diskriminierung liegt vor, wenn sexistische, rassistische bzw. ausländerfeindliche oder religionsabwertende Kommentare geäußert sowie diesbezügliche oder andere benachteiligende Handlungen auf Grund unsachlicher Differenzierung gesetzt werden. Um eine Diskriminierung handelt es sich nach §§ 4a und 13a B-GIBG, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts oder Alters, ihrer Religion, Weltanschauung, ethnischen Zugehörigkeit oder sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person und diese Ungleichbehandlung nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Eine Diskriminierung auf Grund einer Behinderung wird dem gleich gehalten.

(5) So im weiteren Text der Begriff Mobbing benutzt wird, sind damit auch gleichzeitig die Sachverhalte der sexuellen Belästigung, der Belästigung und der Diskriminierung gemeint.

Beispiele:

► Einschränkung der Möglichkeiten, sich mitzuteilen

- Drohungen, Beschimpfungen, physische Angriffe
- ständiges Unterbrechen, verletzende Behandlung, unsachliche Kritik

► **Schädigung des sozialen Ansehens**

- verleumden und/oder herabwürdigen von Universitätsangehörigen
- verbreiten von Gerüchten
- erniedrigen, verhöhnen, demütigen vor Dritten

► **Erschwerung der sozialen Beziehungen**

- Isolierung der Betroffenen, bewusstes Ausgrenzen und Erniedrigungen

► **Einschränkung der Arbeitsqualität**

- absichtliches Zurückhalten von arbeitswichtigen Informationen oder gar Desinformation
- Zuteilung kränkender, unlösbarer, zu vieler oder gar keiner Aufgaben durch Vorgesetzte
- akute Einschränkung der Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit
- Sabotage der Arbeit

► **Angriffe auf die Gesundheit**

- Zuteilung von gesundheitsschädlichen Arbeiten

§ 3 Ziel der Vereinbarung

(1) Die Universitätsleitung und die beiden Betriebsräte haben sich zum Ziel gesetzt, in der Universität entstehende Konflikte möglichst frühzeitig zu erkennen und auf eine konstruktive 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 abzuwehren.

(3) Universitätsleitung 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 die Entstehung von Mobbing anerkannt.

§ 4 Interventionspflicht der Führungskräfte

(1) Alle Leiter/innen von Organisationseinheiten der Paris Lodron Universität Salzburg sind verpflichtet, bei Mobbing-situationen in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich den Rektor/die Rektorin sowie die/den zuständige/n Betriebsratsvorsitzende/n zu informieren.

(2) Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, bei Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

§ 5 Anlaufstellen

Von Mobbing betroffene Beschäftigte werden ermutigt, diese Situation nicht hinzunehmen und sich direkt an die Universitätsleitung oder den Betriebsrat oder an sonstige Einrichtungen zu wenden.

§ 6 Betriebsratsverfahren

(1) Die beiden Betriebsräte können aus ihren Reihen Personen als Beauftragte benennen. Dabei ist auf ein ausgewogenes Verhältnis nach den Geschlechtern Bedacht zu nehmen.

(2) Die Betriebsräte und deren Beauftragte befassen sich mit Vorbeugung und Abbau von Mobbing in der Universität. Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche sowie individuelle Maßnahmen ist absolutes Stillschweigen gegenüber nicht am Verfahren beteiligten Dritten zu bewahren. Durch die Betriebsräte oder deren Beauftragte können Maßnahmen zur Beseitigung oder Abwehr von Mobbing vorgeschlagen werden.

(3) Eine regelmäßige Fortbildung für die Betriebsratsmitglieder ist notwendig. Die Universitätsleitung verpflichtet sich, insoweit eine Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

(4) Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich an die Universitätsleitung oder den Betriebsrat zu wenden. Es besteht ein Anspruch darauf, dass die Kontaktaufnahme und die notwendigen Gespräche während der Arbeitszeit stattfinden können.

(5) Die Betriebsräte oder deren Beauftragte

- beraten und unterstützen die Betroffenen,
- befassen sich mit Vorbeugung und Abbau von Mobbing in der Universität,
- machen Vorschläge für Maßnahmen zur Beseitigung oder Abwehr von Mobbing.

§ 7 Universitäres Verfahren

(1) Hat der Betriebsrat oder die Universitätsleitung eine Mobbinghandlung festgestellt, die Konsequenzen i.S. dieser Vereinbarung erfordert, ist die jeweils andere Vertragspartei davon zu informieren.

(2) Auf Verlangen einer Vertragspartei ist im unmittelbaren Anschluss daran ein Gremium zu bilden, dessen vier Mitglieder paritätisch vom Betriebsrat einerseits und von der Universitätsleitung andererseits zu nominieren sind. Dieses Gremium hat im Rahmen eines fairen Verfahrens die Aufgabe, Gegenmaßnahmen und gegebenenfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen, wie z.B. Belehrung, Verweis, Schulung, Verwarnung, Versetzung und andere dienstrechtliche Maßnahmen zu beraten und vorzuschlagen.

(3) Vor einer Beschlussfassung sind der/dem Betroffenen sowie der des Mobbings beschuldigten Person die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen. Sie sind auch berechtigt, Vertrauenspersonen beizuziehen.

(4) Bis zum Abschluss des Konfliktbereinigungsverfahrens dürfen Maßnahmen gegen die Verfahrensbeteiligten nur mit Zustimmung des jeweils zuständigen Betriebsrates gesetzt werden.

(5) Auf Wunsch der/des Mobbingbetroffenen wird in einer geeigneten Zusammenkunft mit allen Mitarbeiter/inne/n der jeweiligen Organisationseinheit ein abschließendes Gespräch geführt.

(6) Die arbeitsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bleiben durch diese Regelungen unberührt.

§ 8 Mediation

(1) Das Gremium nach § 7 Abs. 2 kann, wenn es dies für notwendig erachtet, eine externe Mediatorin bzw. einen externen Mediator 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 einer Mediatorin/eines Mediators sinnvoll wäre.

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

(3) Die Universitätsleitung verpflichtet sich, die Kosten für die Mediation zu übernehmen, wenn das Gremium nach § 7 Abs. 2 es für notwendig erachtet, eine/n Mediator/in einzuschalten. Diese Kosten sind von der Universitätsleitung auch dann zu übernehmen, wenn im Gremium keine Einigung über die Durchführung eines Mediationsverfahrens erfolgt und der zuständige Betriebsrat die Mediation für notwendig erachtet.

§ 9 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Hat das Gremium nach § 7 Abs. 2 Mobbinghandlungen festgestellt, wird die Universitätsleitung geeignete und der Problemlage angemessene Maßnahmen treffen und den zuständigen Betriebsrat davon informieren.

(2) Wird die Teilnahme an einer angeordneten Schulungsmaßnahme verweigert, so hat die Universitätsleitung in Abstimmung mit dem Betriebsrat angemessene disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen. Die diesbezüglichen arbeitsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

§ 10 Informations- und Bildungsmaßnahmen

(1) Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungskampagne werden die Grundsätze für partnerschaftliches Verhalten allen Beschäftigten der Universität zugänglich gemacht.

(2) Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten werden die Problematik von Mobbing, die entsprechenden Schutzrechte der Betroffenen sowie die Handlungsverpflichtung von Vorgesetzten aufgenommen.

(3) Alle Beschäftigten in Vorgesetztenfunktion sind zur Teilnahme an mindestens einem Seminar zum Themenbereich Konfliktmanagement angehalten. Konfliktlösungsfähigkeit ist Voraussetzung für die Ausübung einer Leitungsfunktion.

§ 11 Schlussbestimmungen

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

(2) Die Zuständigkeiten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 42 UG sowie Satzung) und der Schiedskommission (§ 43 UG) bleiben durch diese Betriebsvereinbarung unberührt.

(3) Die Betriebsvereinbarung wird allen Beschäftigten in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

(4) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1.3.2008 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum jeweiligen Studienjahrende gekündigt werden.

(5) Diese Betriebsvereinbarung beruht auf folgenden Rechtsgrundlagen: § 1157 ABGB (Fürsorgepflicht des Dienstgebers), § 18 AngG (Fürsorgepflicht), § 3 ASchG (Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers), § 97 Abs. 1 Z 1 ArbVG (Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Ar-

beitnehmer im Betrieb regeln), Z 9 (Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung), Z 20 (betriebliches Beschwerdewesen), §§ 43 und 45 BDG (Dienstpflichten), §§ 5 und 5b VBG (Dienstpflichten), GIBG und B-GIBG (Mobbing, Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung), Satzung der Universität Salzburg.

Für die Universitätsleitung:

O.Univ.-Prof. Dr. Heinrich SCHMIDINGER, Rektor

Für den Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal:

MMag. Dr. Brigitte KRASSNIGG-JESNER, Vorsitzende

Für den Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal:

Ao.Univ.-Prof. Dr. Rudolf FEIK, Vorsitzender

Impressum

Herausgeber und Verleger:
Rektor der Paris Lodron-Universität Salzburg
O.Univ.-Prof. Dr. Heinrich Schmidinger
Redaktion: Johann Leitner
alle: Kapitelgasse 4-6
A-5020 Salzburg