

Freiwillige Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

1. Einleitung

Eines der Hauptmerkmale erfolgreicher Organisationen ist der gegenseitige Respekt für die Würde des Anderen auf allen Ebenen am Arbeitsplatz. Daher sind Belästigung und Gewalt nicht akzeptabel. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und ETUC (und der Verbindungsausschuss EUROCADRES/CEC) verurteilen sie in jeglicher Form. Sie betrachten es als gemeinsames Anliegen von Arbeitgebern und Beschäftigten, sich mit diesem Problem zu befassen, das ernsthafte soziale und wirtschaftliche Folgen haben kann.

Europäisches¹ und nationales Recht definieren die Verpflichtung der Arbeitgeber, die Beschäftigten vor Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen.

Am Arbeitsplatz können Belästigung und Gewalt in unterschiedlicher Form auftreten:

- Sie können körperlicher, psychischer und/oder sexueller Art sein.
- Es kann um einmalige Vorfälle oder um wiederholtes, zielgerichtetes Verhalten gehen.
- Sie können unter Kollegen, zwischen Vorgesetzten und Untergebenen oder durch Dritte wie Klienten, Kunden, Patienten, Schüler usw. ausgeübt werden.
- Sie können von geringfügigeren Fällen der Respektlosigkeit bis hin zu schwerwiegenderen Handlungen, einschließlich Straftaten reichen, die das Eingreifen der zuständigen Behörden notwendig machen.

Die europäischen Sozialpartner erkennen an, dass Belästigung und Gewalt potenziell jeden Arbeitsplatz, jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer betreffen können, unabhängig von Unternehmensgröße, Tätigkeitsbereich, Art des Arbeitsvertrages oder des Beschäftigungsverhältnisses. Jedoch können bestimmte Gruppen oder Bereiche stärker gefährdet sein. In der Praxis sind nicht alle Arbeitsplätze und Beschäftigte betroffen.

¹ Das beinhaltet u.a. die folgenden Richtlinien:

- Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rats vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rats zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen
- Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit

Diese Vereinbarung befasst sich mit den Formen von Belästigung und Gewalt, die im Zuständigkeitsbereich der Sozialpartner liegen und die der Beschreibung im nachfolgenden Abschnitt 3 entsprechen.

2. Ziel

Ziel der vorliegenden Vereinbarung ist es,

- das Problembewusstsein und das Verständnis von Arbeitgebern, Beschäftigten und ihren Interessenvertretern und -vertreterinnen für Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu verbessern
- Arbeitgebern, Beschäftigten und ihren Interessenvertretern und -vertreterinnen auf allen Ebenen einen Handlungsrahmen zur Identifizierung, Verhinderung und Bewältigung von Problemen mit Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

3. Beschreibung

Belästigung und Gewalt sind zurückzuführen auf nicht akzeptables Verhalten einer oder mehrerer Personen. Sie können ganz unterschiedliche Formen annehmen, von denen einige leichter zu erkennen sind als andere. Die Arbeitsumwelt kann Einfluss darauf haben, ob jemand Belästigung und Gewalt ausgesetzt ist.

Belästigung liegt vor, wenn ein oder mehrere Beschäftigte oder Führungskräfte wiederholt und absichtlich in einer arbeitsbezogenen Situation schlecht behandelt, bedroht und/oder gedemütigt werden.

Gewalt liegt vor, wenn ein oder mehrere Beschäftigte oder Führungskräfte in einer arbeitsbezogenen Situation angegriffen werden.

Belästigung und Gewalt können von einem oder mehreren Führungskräften oder Beschäftigten mit dem Ziel oder der Wirkung ausgeübt werden, die Würde eines Arbeitnehmers, einer Arbeitnehmerin oder von Vorgesetzten zu verletzen, deren Gesundheit zu schädigen und/oder eine feindselige Arbeitsumwelt zu schaffen.

4. Verhindern, Erkennen und Bewältigung der Probleme von Belästigung und Gewalt

Die Erhöhung des Problembewusstseins und eine angemessene Schulung von Führungskräften und Beschäftigten kann die Wahrscheinlichkeit für Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz verringern.

Unternehmen müssen klar und deutlich festlegen, dass Belästigung und Gewalt nicht toleriert werden und entsprechende Verfahren aufzeigen, wie in derartigen Fällen vorgegangen wird. Verfahren können eine informelle Phase beinhalten, in der Rat und Unterstützung durch eine Person zur Verfügung stehen, die das Vertrauen von Unternehmensführung und Beschäftigten besitzt. Auch können bereits bestehende Vorgehensweisen für den Umgang mit Belästigung und Gewalt geeignet sein.

Ein geeignetes Verfahren ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet, jedoch nicht auf diese beschränkt:

- Um die Würde und Privatsphäre aller zu schützen, ist es im Interesse der Beteiligten, mit der notwendigen Diskretion vorzugehen.
- Es sollten keine Informationen an Dritte weitergegeben werden, die nicht an dem Vorgang beteiligt sind.
- Beschwerden sollten rasch und ohne unangemessene Verzögerung untersucht und behandelt werden.
- Alle Beteiligten sollten unvoreingenommen angehört und fair behandelt werden.
- Beschwerden sollten durch detaillierte Informationen belegt werden.
- Falsche Beschuldigungen sollten nicht toleriert werden. Sie können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.
- Eine Unterstützung von externer Seite kann hilfreich sein.

Wurde festgestellt, dass Belästigung und Gewalt stattgefunden haben, so werden angemessene Maßnahmen gegenüber dem/den Täter(n) ergriffen. Diese können disziplinarische Schritte bis hin zur Entlassung umfassen.

Das/die Opfer erhält/erhalten Unterstützung und, sofern notwendig, Hilfe bei der Wiedereingliederung.

In Abstimmung mit den Beschäftigten und/oder deren Interessenvertretern und -vertreterinnen führen Arbeitgeber diese Maßnahmen ein, überprüfen und beobachten die Verfahren, um ihre Effektivität sowohl bei der Verhinderung von Problemen als auch im Umgang mit aufgetretenen Fällen sicherzustellen.

Gegebenenfalls können die Bestimmungen dieses Kapitels für das Vorgehen bei Fällen externer Gewalt angewendet werden.

5. Umsetzung und Nachbearbeitung

Diese freiwillige Europäische Rahmenvereinbarung wird gemäß Artikel 139 des EG-Vertrages von den Mitgliedern von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und ETUC (und dem Verbindungsausschuss EUROCADRES/CEC) entsprechend den für die Sozialpartner spezifischen Verfahren und Gepflogenheiten in der Arbeitswelt in den Mitgliedsstaaten und den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes umgesetzt.

Die unterzeichnenden Parteien ersuchen auch ihre Mitgliedsorganisationen in den Beitrittsländern, diese Vereinbarung umzusetzen.

Die Umsetzung dieser Vereinbarung erfolgt innerhalb von drei Jahren nach ihrer Unterzeichnung.

Die Mitgliedsorganisationen werden dem Ausschuss für den sozialen Dialog über die Umsetzung dieser Vereinbarung berichten. In den ersten drei Jahren nach ihrer Unterzeichnung erstellt und verabschiedet der Ausschuss für den sozialen Dialog eine jährliche Übersicht, die den Stand der Umsetzung der Vereinbarung zusammenfasst. Im Verlauf des vierten Jahres verfasst der Ausschuss für den sozialen Dialog einen umfassenden Bericht über die zur Umsetzung ergriffenen Maßnahmen, der von den europäischen Sozialpartnern verabschiedet wird.

Sofern eine der unterzeichnenden Parteien es verlangt, erfolgt zu jedem Zeitpunkt innerhalb der ersten fünf Jahre nach der Unterzeichnung eine Bewertung und Überprüfung der Vereinbarung durch die Unterzeichner.

Die beteiligten Mitgliedsorganisationen können sich bei inhaltlichen Fragen zu dieser Vereinbarung einzeln oder gemeinsam an die unterzeichnenden Parteien wenden, welche wiederum gemeinsam oder einzeln antworten.

Bei der Umsetzung dieser Vereinbarung werden die Mitglieder der unterzeichnenden Parteien eine unnötige Belastung der kleinen und mittleren Unternehmen vermeiden.

Die Umsetzung dieser Vereinbarung darf nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen für die Beschäftigten geschaffenen Schutzniveaus im Anwendungsbereich dieser Vereinbarung dienen.

Das Recht der Sozialpartner, Vereinbarungen auf geeigneter Ebene – einschließlich der europäischen Ebene – zu schließen, die diese Vereinbarung so anpassen und/oder ergänzen, dass den besonderen Bedürfnissen der betroffenen Sozialpartner Genüge getan wird, bleibt von dieser Vereinbarung unberührt.
