

## **Autonome 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 innerhalb des Arbeitsumfelds. 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 Arbeitnehmern, sich mit diesem Problem zu befassen, das ernsthafte soziale und wirtschaftliche Folgen haben kann.

EU<sup>1</sup>- und nationales Recht definieren die Verpflichtung der Arbeitgeber, Arbeitnehmer gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen.

Unterschiedliche Formen von Belästigung und Gewalt können das Arbeitsumfeld beeinflussen:

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

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

---

<sup>1</sup> 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 Bewusstsein und das Verständnis von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern für Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu erhöhen;
- Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern auf allen Ebenen einen handlungsorientierten Rahmen zur Verfügung zu stellen, um Probleme der Belästigung und der Gewalt am Arbeitsplatz zu identifizieren, zu verhindern und damit umzugehen.

## **3. Beschreibung**

Belästigung und Gewalt basieren auf dem nicht akzeptablen Verhalten einer oder mehrerer Personen. Sie können ganz unterschiedliche Formen annehmen, von denen einige leichter zu erkennen sind als andere. Das Arbeitsumfeld kann Einfluss darauf nehmen, inwieweit jemand Belästigung und Gewalt ausgesetzt ist.

Belästigung liegt vor, wenn ein oder mehrere Arbeitnehmer oder Vorgesetzte(r) wiederholt und vorsätzlich innerhalb des Arbeitsumfelds beschimpft, bedroht und/oder gedemütigt wird/werden.

Gewalt liegt vor, wenn ein oder mehrere Arbeitnehmer oder Vorgesetzte(r) innerhalb des Arbeitsumfelds tätlich angegriffen wird/werden.

Belästigung und Gewalt können von einem oder mehreren Vorgesetzten oder Arbeitnehmern verübt werden. Sie können das Ziel oder das Ergebnis haben, dass die Würde eines Arbeitnehmers oder Vorgesetzten verletzt, seine Gesundheit geschädigt und/oder eine feindselige Arbeitsumgebung geschaffen wird/werden.

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

Durch ein erhöhtes Bewusstsein und ein angemessenes Training von Managern und Arbeitnehmern kann die Wahrscheinlichkeit für Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz verringert werden.

Unternehmen müssen eine deutliche Erklärung abgeben, die klarstellt, dass Belästigung und Gewalt nicht toleriert werden. Diese Erklärung zeigt auf, wie in derartigen Fällen vorgegangen wird. Das Verfahren kann eine informelle Phase beinhalten, in der Rat und Unterstützung durch eine Person zur Verfügung stehen, die das Vertrauen von Management und Belegschaft besitzt. Auch können bereits existierende Vorgehensweisen für den Umgang mit Belästigung und Gewalt geeignet sein.

Ein geeignetes Verfahren basiert auf Folgendem, ist aber nicht darauf 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 längere 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 Schritte gegenüber dem/den Täter(n) ergriffen, welche von disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Entlassung reichen können.

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

In Abstimmung mit den Arbeitnehmern und/oder deren Vertretern führen Arbeitgeber diese Maßnahmen ein, überprüfen sie und beobachten die Vorgehensweise, 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**

Vor dem Hintergrund von Artikel 139 des EG-Vertrages sind die Mitglieder von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und ETUC (und dem Verbindungsausschuss EUROCADRES/ CEC) verpflichtet, diese autonome europäische Rahmenvereinbarung unter Berücksichtigung der management- und arbeitnehmerspezifischen Vorgehensweisen und Gepflogenheiten in den Mitgliedsstaaten und den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes umzusetzen.

Die unterzeichnenden Parteien laden auch ihre Mitgliedsorganisationen in Beitrittsländern ein, diese Vereinbarung umzusetzen.

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

Die Mitgliedsorganisationen berichten dem Ausschuss für den sozialen Dialog über die Umsetzung dieser Vereinbarung. 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 vermeiden die Mitglieder der unterzeichnenden Parteien eine unnötige Belastung der kleinen und mittleren Unternehmen.

Die Umsetzung dieser Vereinbarung stellt keine zulässige Grundlage dafür dar, dass der den Arbeitnehmern im Geltungsbereich dieser Vereinbarung generell gewährte Schutz reduziert wird.

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

\*\*\*\*\*