Betriebsvereinbarung

‚Wertschätzender Umgang an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt'

Präambel

Die Alpen-Adria-Universität versteht sich als ein Lern- und Arbeitsort, an dem die physische, psychische und soziale Gesundheit aller ein in höchstem Maße förderungswürdiges Gut ist, von dem die Arbeitsleistung, die Arbeitszufriedenheit und die Motivation abhängen.

Die Universität verpflichtet sich daher, Mobbing, Stalking, Belästigung und jede Form der Diskriminierung zu unterbinden und den respektvollen, partnerschaftlichen Umgang zwischen den Universitätsangehörigen zu fördern. Der Kollektivvertrag (§ 9 Abs. 5) sieht vor, geeignete Vorkehrungen zur Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing mittels Betriebsvereinbarungen zu treffen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Universitätsangehörigen der AAU Klagenfurt auf unbefristete Dauer.

§ 2 Ziele

Die Universitätsleitung und die Betriebsräte des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals haben sich zum Ziel gesetzt, ein gutes Arbeitsklima sicherzustellen und einen wertschätzenden Kommunikationsstil zu pflegen. Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz sind zu verhindern, bzw. gegebenenfalls durch entsprechende Maßnahmen zu beenden. Die offene Aussprache wird als geeignetes Mittel gegen die Eskalation von Konflikten und die Entstehung von Mobbing gewertet.

§ 3 Begriffe

(1) Unter **Mobbing am Arbeitsplatz** versteht man im Wesentlichen eine konfliktbelastete Kommunikation unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt, diese Person auszugrenzen, direkt oder indirekt angegriffen wird. Als Mobbing gelten aber auch andere destruktive und persönlichkeitsverletzende Handlungen, welche Betroffene in ihrer physischen und psychischen Gesundheit beeinträchtigen.

Beispiele:

- Einschränkung der Möglichkeiten, sich mitzuteilen
- Schädigung des sozialen Ansehens
- Erschweren der sozialen Beziehungen
- Einschränkung der Arbeits- oder Lernqualität
- Angriffe auf die Gesundheit

(2) Von **Stalking** spricht man dann, wenn eine Person eine andere in einer Weise beharrlich verfolgt, die geeignet ist, sie in ihrer Lebensführung unzumutbar zu beeinträchtigen, eine längere Zeit hindurch fortgesetzt.

(3) Als **Belästigung** wird angesehen, wenn 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 dieses Verhalten für diese Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist. Ebenfalls als belästigend wird ein Verhalten angesehen, das eine für die betroffene Person einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeits- oder Ausbildungsumwelt schafft oder das Zurückweisen oder Dulden des Verhaltens durch die betroffene Person ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer dienstrechtlichen Entscheidung gemacht wird.

(4) Bei **sexueller Belästigung** handelt es sich um nicht erwünschte verbale oder körperliche Annäherungen sexueller Natur (z. B. unerwünschter Körperkontakt, Zeigen sexistischer und pornografischer Darstellungen, Aufforderung zu sexuellen Handlungen, Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte).

Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung gemäß §§ 8 und 8a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz liegt dann vor, wenn im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis ein der sexuellen Sphäre zugehöriges bzw. geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Sexuelle Belästigung liegt auch vor, wenn der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin bzw. eines Vertreters der Dienstgeberin oder einer Kollegin bzw. eines Kollegen zurückweist oder duldet, und dies ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

(5) Eine **Diskriminierung** liegt vor, wenn sexistische, rassistische bzw. ausländerfeindliche oder religionsabwertende Kommentare geäußert sowie diesbezügliche oder andere benachteiligende Handlungen auf Grund unsachlicher Differenzierung gesetzt oder diesbezügliche Anweisungen gegeben werden.

Um eine (unmittelbare oder mittelbare) Diskriminierung gemäß §§ 4a und 13a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz handelt es sich dann, wenn eine Person im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis 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 entsprechend behandelt.

Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Diskriminierung einer Person vor.

§ 4 Anlaufstellen

Von Mobbing oder anderen Formen der Diskriminierung betroffene Universitätsangehörige werden ermutigt, diese Situation nicht einfach hinzunehmen und sich an Personen ihres Vertrauens zu wenden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verantwortlich, sich ihrer Kolleginnen und Kollegen in derartigen Situationen anzunehmen. Insbesondere sind alle Organisationseinheitsleiterinnen und -leiter verpflichtet, in ihnen gemeldeten oder von ihnen vermuteten Mobbingfällen unterstützend zu intervenieren. Im Bedarfsfall müssen Betriebsräte und/oder Rektorat von diesen Fällen in Kenntnis gesetzt werden. Betriebsräte und Rektorat sowie Betriebsärztin oder Betriebsarzt sind in jedem Fall Anlaufstellen für Mobbingopfer.

Bei (sexueller/geschlechtsbezogener) Belästigung bzw. Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung berät und unterstützt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen; Anlaufstelle ist in diesem Fall die FA Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz.

Insbesondere für jene Personen, die in Anlaufstellen oder Gremien gem. §§ 4, 5 tätig sind, muss ein Mobbing- bzw. Diskriminierungsschutz garantiert sein.

§ 5 Verfahren

Auf Verlangen einer oder eines Beteiligten hat sich ein Gremium, paritätisch zusammengesetzt aus Mitgliedern der Betriebsräte und der Universitätsleitung – ggf. unter Einbeziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen – zu bilden, welches in einem fairen Verfahren die Aufgabe hat, Gegenmaßnahmen und gegebenenfalls arbeits- und disziplinarrechtliche Konsequenzen (z. B. Belehrung, Verweis, Schulung, Verwarnung, Versetzung) zu beraten und vorzuschlagen. Dabei sind die von Mobbing oder anderen Formen der Diskriminierung betroffenen bzw. beschuldigten Personen vor einer Beschlussfassung anzuhören.

§ 6 Mediation und Beratung

Vertrauenspersonen sowie interne Mediatorinnen oder Mediatoren können beigezogen werden. Das nach § 5 eingerichtete Gremium kann es auch für notwendig erachten, auswärtige Experten und Expertinnen mit einer Lösung zu betrauen. In diesem Fall übernimmt die Universität die Kosten für dieses Verfahren.

Den betroffenen Personen ist es freigestellt, sich an professionelle Beratungsstellen oder Expertinnen/Experten außerhalb der Universität zu wenden und deren Stellungnahme in das Verfahren einzubringen.

§ 7 Maßnahmen

Hat das Gremium gemäß § 5 einen Beschluss gefasst, obliegt es der Universitätsleitung, geeignete Maßnahmen zu treffen und den zuständigen Betriebsrat darüber zu informieren.

§ 8 Informations- und Bildungsmaßnahmen

Die Alpen-Adria-Universität verpflichtet sich, partnerschaftliches Verhalten aller Universitätsangehörigen zu fördern und entsprechende Angebote in die betriebliche Weiterbildung aufzunehmen. Insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Leitungsfunktionen sind zur Teilnahme an einschlägigen Fortbildungen zu den oben genannten Themenbereichen angehalten.

§ 9 Schlussbestimmungen

Individuelle oder kollektive Rechtsansprüche von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.

Die Zuständigkeiten des jeweiligen Betriebsrats, des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Schiedskommission bleiben durch diese Vereinbarung unberührt.

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 19. Mai 2010 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum jeweiligen Ende eines Studienjahres von beiden Seiten gekündigt werden.

Klagenfurt, am 18. Mai 2010

Für das Rektorat:
Rektor

Für den Betriebsrat für das allgemeine Personal:
Vorsitzende

Für den Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal:
Vorsitzender