

INHALTSVERZEICHNIS

A	GELTUNGSBEREICH	2
§ A 1	Persönlich	2
§ A 2	Zeitlich	2
§ A 3	Sachlich	2
§ A 4	Ausnahmen	2
B	INHALT	2
C	VORBEUGUNG VON MOBBING SOWIE FRIEDLICHE KONFLIKTBEARBEITUNG	3
D	VORBEUGUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG	3
E	ZIEL DER VEREINBARUNG	4
§ E 1	AnsprechpartnerInnen	4
§ E 2	Auftrag	4
§ E 3	Interventionspflicht der Führungskräfte	5
§ E 4	Beschwerderecht	5
§ E 5	Schutzrechte	5
§ E 6	Maßnahmen und Sanktionen	5
§ E 7	Informations- und Bildungsmaßnahmen	6
F	MONITORING	6
G	GÜLTIGKEIT UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	7
H	STREITBEILEGUNGSVERFAHREN	7



A Geltungsbereich

§ A 1 Persönlich

- a) Diese Betriebsvereinbarung wird für alle Beschäftigten in der Sucht- und Drogenkoordination Wien gemeinnützige GmbH (im Folgenden kurz: SDW) sowie Personen, die aufgrund von Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung im Betrieb beschäftigt werden, soweit die gesetzlichen Bestimmungen der Förderung oder die DO bzw. VBO der Stadt Wien dies nicht günstiger regeln, abgeschlossen.
- b) ArbeitnehmerInnen in der SDW sind sämtliche MitarbeiterInnen, die in einem direkten Anstellungsverhältnis zur SDW stehen sowie Bedienstete der Stadt Wien, die durch eine Abordnung oder Zuweisung der SDW dienstzugeteilt sind (für die Dauer ihrer Abordnung oder Zuweisung). In der Folge wird dafür der einheitliche Begriff „Beschäftigte“ verwendet.
- c) Für Bedienstete der Stadt Wien, die durch eine Abordnung oder Zuweisung der SDW dienstzugeteilt sind, gilt zusätzlich die Vertragsbedienstetenordnung bzw. Dienstordnung für BeamtInnen in der jeweils gültigen Fassung in jenen Bereichen, die von dieser Betriebsvereinbarung nicht erfasst sind.
- d) Die leitenden Angestellten haben sich dem Arbeitgeber gegenüber zur Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung verpflichtet.

§ A 2 Zeitlich

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 1. November 2013 auf unbestimmte Zeit in Kraft.

§ A 3 Sachlich

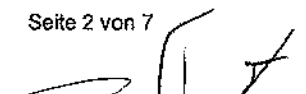
Diese Betriebsvereinbarung gilt in sämtlichen organisatorischen Einheiten der SDW.

§ A 4 Ausnahmen

Ausnahmen vom Geltungsbereich sind nicht vorgesehen.

B Inhalt

- a) Sexuelle Belästigung sowie Diskriminierung nach Religion, Weltanschauung und politischer Ansicht, Herkunft, Hautfarbe, besonderen Bedürfnissen, Geschlecht, Alter oder der sexuellen Orientierung stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar. Diese Verhaltensweisen gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie als Verletzung des Persönlichkeitsrechts und sind deshalb unvereinbar mit der Unternehmenskultur der SDW. Geschäftsführung und Betriebsrat der SDW stimmen darin überein, dass die o.g. Verhaltensweisen unterbunden werden müssen; dies gilt auch für die Darstellung der SDW in der Öffentlichkeit.
- b) Diskriminierung liegt vor, wenn sexistische bzw. rassistische Kommentare geäußert werden, sowie benachteiligende Handlungen gesetzt werden.
- c) Alle Beschäftigten sind dazu verpflichtet, die Persönlichkeit aller ArbeitskollegInnen zu respektieren.



C Vorbeugung von Mobbing sowie friedliche Konfliktbearbeitung

- a) Eine Unternehmenskultur, die sich durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens.
- b) Mobbing schafft im Unternehmen ein eingeengtes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründet häufig gesundheitliche Störungen.
- c) Die SDW verpflichtet sich, ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten.
- d) Mobbing am Arbeitsplatz ist im Wesentlichen eine konfliktbelastete Kommunikation unter Beschäftigten oder zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten 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.
- e) Beispiele:
 - Verleumdungen von Unternehmensangehörigen oder deren Familien bzw. sozialem Umfeld
 - Verbreiten von Gerüchten betreffend Unternehmensangehörige oder deren Familien bzw. sozialem Umfeld
 - Absichtliches Zurückhalten von arbeitswichtigen Informationen
 - Desinformation
 - Drohungen, Beschimpfungen, Erniedrigungen
 - unwürdige Behandlung
 - Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben durch Vorgesetzte
 - Diskriminierung z.B. aus rassistischen, religiösen oder politischen Gründen, die mündlich oder schriftlich geäußert werden
 - systematisches Ausgrenzen einzelner Beschäftigter
 - Lächerlich- oder Lustigmachen über das Privatleben und/oder Behinderung
 - Anschweigen (sog. Totschweigen)

D Vorbeugung von sexueller Belästigung

- a) Bei sexueller Belästigung im Sinne der §§ 8 und 8a B-GlBG in der jeweils gültigen Fassung handelt es sich um nicht erwünschte, verbale oder körperliche Annäherungen sexueller Natur (egal über welches Medium). Dazu zählen beispielsweise:
 - unerwünschter Körperkontakt
 - anzügliche Bemerkungen
 - Kommentare oder Witze
 - Zeigen und Übermitteln sexistischer und pornografischer Darstellungen
 - Aufforderung zu sexuellen Handlungen
 - Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte
- b) Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das subjektive Empfinden der Betroffenen bestimmt.

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

E Ziel der Vereinbarung

- a) Die Unternehmensleitung und der Betriebsrat haben sich zum Ziel gesetzt, im Betrieb entstehende Konflikte möglichst frühzeitig zu erkennen und auf eine friedliche Konfliktbearbeitung hinzuwirken. So soll auch ein gutes Betriebsklima sichergestellt werden.
- b) 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 sich zu wehren.
- c) Unternehmensleitung und Beschäftigte bemühen sich, Meinungsverschiedenheiten, Interessengegensätze 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.

§ E 1 AnsprechpartnerInnen

Im Betrieb werden mindestens zwei AnsprechpartnerInnen für Fälle von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung benannt bzw. gewählt. Die Unternehmensleitung bestellt eine/n AnsprechpartnerIn. Der Betriebsrat wählt eine/n AnsprechpartnerIn, die/der dem Kreis der Betriebsratsmitglieder oder Betriebsratsersatzmitglieder angehören muss. Mindestens eine/r der AnsprechpartnerInnen muss eine Frau sein. Die Amtsdauer richtet sich nach der Amtszeit des Betriebsrates. Eine Abwahl des/r vom Betriebsrat gewählten AnsprechpartnerIn ist nur mit einer 2/3 Mehrheit im Betriebsrat möglich. Sollten die AnsprechpartnerInnen nicht Mitglied im Betriebsrat sein, so sind sie zu den Tagungsordnungspunkten in den Sitzungen als Sachverständige bzw. sachverständige Mitglieder beizuziehen, in denen das Gremium sich mit Mobbing-Themen beschäftigt.

§ E 2 Auftrag

Die AnsprechpartnerInnen befassen sich mit Vorbeugung und Abbau von Mobbing im Betrieb. Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche, sowie individuelle Maßnahmen ist absolutes Stillschweigen gegenüber nicht am Verfahren beteiligten Dritten zu bewahren. Durch die AnsprechpartnerInnen können einvernehmlich Maßnahmen zur Beseitigung oder Abwehr von Mobbing vorgeschlagen werden. Die AnsprechpartnerInnen, Vorgesetzten und die Mitglieder des Betriebsrates müssen sich regelmäßig auf Kosten der SDW zu den Themen der gegenständlichen Betriebsvereinbarung im Ausmaß von maximal vier Arbeitstagen pro Kalenderjahr fortbilden. Die Unternehmensleitung verpflichtet sich, für die erforderlichen Tätigkeiten der AnsprechpartnerInnen eine Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

§ E 3 Interventionspflicht der Führungskräfte

Alle Führungskräfte des Betriebes sind verpflichtet, die AnsprechpartnerInnen unverzüglich über ihnen bekannt gewordene Mobbingsituationen in ihrem Arbeitsbereich zu informieren.

§ E 4 Beschwerderecht

Betroffene Beschäftigte, die sich durch die Missachtung eines der o.g. Grundsätze beeinträchtigt fühlen, können sich an die nachfolgenden Stellen wenden:

- unmittelbare und mittelbare Vorgesetzte
- Betriebsrat
- die o.g. betrieblichen AnsprechpartnerInnen
- Personen ihres Vertrauens

Beschäftigten, die sich gemobbt, diskriminiert oder sexuell belästigt fühlen, darf keinerlei Nachteil entstehen, wenn sie sich bei Angehörigen der o.g. Personengruppen beschweren.

Die betrieblichen AnsprechpartnerInnen haben die Aufgabe, unverzüglich – längstens innerhalb von 3 Arbeitstagen – nach Kenntnis des Vorfalls

- den/die betroffene/n Beschäftigte/n zu beraten und zu unterstützen
- in getrennten und/oder gemeinsamen Gesprächen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren
- die involvierten Personen über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen eines Verhaltens im o.g. Sinn aufzuklären

Darüber hinaus haben die betrieblichen AnsprechpartnerInnen die Verpflichtung

- den verantwortlichen Vorgesetzten und zuständigen Gremien Gegenmaßnahmen und erforderlichenfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen vorzuschlagen
- allen – auch vertraulichen – Hinweisen und Beschwerden im o.g. Sinne nachzugehen
- auf Wunsch die Betroffenen bei allen Gesprächen und Besprechungen zu vertreten, begleiten, beraten und unterstützen.

§ E 5 Schutzrechte

a) Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich an eineN AnsprechpartnerIn zu wenden. Die Kontaktaufnahme und notwendige Gespräche können während der Arbeitszeit stattfinden.

b) Auf Wunsch des/r Mobbingbetroffenen wird in einer geeigneten Zusammenkunft mit allen MitarbeiterInnen der jeweiligen Organisationseinheit ein abschließendes Gespräch geführt.

§ E 6 Maßnahmen und Sanktionen

a) Die SDW prüft auf Vorschlag der betrieblichen AnsprechpartnerInnen jeden Einzelfall sorgfältig und trifft anschließend eine angemessene betriebliche Maßnahme, wie z.B.

- MitarbeiterInnengespräch mit anschließender Belehrung
- Mediation
- schriftliche Ermahnung
- Abmahnung
- Kündigung

➤ **fristlose Entlassung**

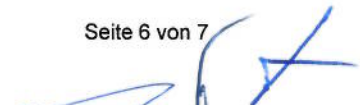
- b) Der Betriebsrat ist über die im Einzelfall getroffenen betrieblichen Maßnahmen unverzüglich zu informieren.
- c) Die AnsprechpartnerInnen können eine externe Mediatorin bzw. einen externen Mediator beauftragen, mit den Konfliktbeteiligten getrennte Informationsgespräche zu führen. Bei diesen Einzelgesprächen werden die Beteiligten über mögliche Hilfsangebote informiert. Es wird insbesondere erörtert, ob ein Konfliktlösungsgespräch mit allen Beteiligten unter Anleitung eines/r MediatorIn sinnvoll wäre.
- d) Aufgabe des/der MediatorIn ist es, einen sicheren Gesprächsrahmen zu schaffen, in dem die Konfliktbeteiligten eine einvernehmliche Regelung zu beiderseitigem Vorteil erarbeiten können.
- e) Die Unternehmensleitung verpflichtet sich, die Kosten für die Mediation zu übernehmen, wenn die AnsprechpartnerInnen es für notwendig erachten, eine/n MediatorIn einzuschalten. Weiters gilt die Teilnahme an einer solchen Mediation als Arbeitszeit.

§ E 7 Informations- und Bildungsmaßnahmen

- a) Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungskampagne innerhalb der Belegschaft werden die Grundsätze eines partnerschaftlichen Verhaltens im Betrieb der Belegschaft in geeigneter Form zugänglich gemacht.
- b) Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten werden die Problematiken von Mobbing, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Diskriminierung, die entsprechenden Schutzrechte der Betroffenen, sowie die Handlungsverpflichtung von Vorgesetzten auf Wunsch der Belegschaft im Ausmaß von vier Arbeitsstunden pro Kalenderjahr aufgenommen.
- c) Die jährliche Teilnahme an Seminaren zum Themenbereich Konfliktmanagement und Mobbing wird seitens der Geschäftsführung für alle Vorgesetzten empfohlen.
- d) Die Fähigkeit, Konflikte konstruktiv zu lösen, wird als wesentlicher Bestandteil in Vorgesetztenbeurteilungen aufgenommen.
- e) Individuelle, sowie kollektive Rechtsansprüche der Beschäftigten werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.

F Monitoring

Die Betriebsvereinbarung wird einmal jährlich in ihren Grundsätzen und Regelungen in einem gemeinsamen Gespräch zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat unter Beiziehung der o.g. betrieblichen AnsprechpartnerInnen in Hinblick auf ihre Aktualität bezüglich der Bedürfnisse der Beschäftigten beraten. Sollten sich bei diesen Beratungen Veränderungsbedürfnisse ergeben, werden unmittelbar Verhandlungen zur Abänderung der Betriebsvereinbarung aufgenommen.



G Gültigkeit und Übergangsbestimmungen

- a) Die Betriebsvereinbarung wird allen Beschäftigten in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht und ausgehändigt bzw. im Intranet veröffentlicht.
- b) Eine Kündigung der Betriebsvereinbarung muss mittels eingeschriebenen Briefes und kann ausschließlich ein halbes Jahr im Voraus zum Jahresende erfolgen.
- c) Kommt es zur Kündigung dieser Betriebsvereinbarung, so gilt diese bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung, welche die gleichen Regelungsgegenstände behandelt.
- d) Nach der Kündigung der Betriebsvereinbarung müssen innerhalb von drei Monaten Verhandlungen über eine neue Betriebsvereinbarung zu den gleichen Regelungsgegenständen aufgenommen werden.

H Streitbeilegungsverfahren

- a) Für Streitigkeiten über die Anwendung dieser Betriebsvereinbarung wird ein Streitbeilegungsforum eingerichtet. Dieses setzt sich aus je zwei VertreterInnen der Geschäftsführung und des Betriebsrates zusammen und muss innerhalb von 14 Tagen ab Kenntnis der Anrufung (Information an den Betriebsrat bzw. die Geschäftsführung) tagen.
- b) Bei konkreten Streitfällen sind die betroffenen Beschäftigten und die unmittelbaren Vorgesetzten beizuziehen.

Wien, am 17.10.2013

für die Geschäftsführung

für den Betriebsrat

Mag. Stefan Brinskele

Michael Dressel, MA

Mag. Alexander Magnus