

BETRIEBSVEREINBARUNG

betreffend

Antidiskriminierung, partnerschaftliches Verhalten sowie die Vermeidung und
Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing

(Fassung 2022)

abgeschlossen zwischen der

Medizinischen Universität Wien (in der Folge kurz: „MedUni Wien“)

als Betriebsinhaber

vertreten durch den Rektor Univ.-Prof. Dr. Markus Müller

und dem

Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal der Medizinischen Universität Wien

sowie dem

***Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal der Medizinischen Universität Wien
{§ 135 Abs. 3 UG}***

(beide zusammen im Folgenden kurz: „die Betriebsräte“)

Präambel

Die Universitätsleitung und die Betriebsräte stimmen darüber überein, dass sich eine gute Unternehmenskultur durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet. Dies ist die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und damit eine wichtige Voraussetzung für die individuelle Arbeitszufriedenheit und das Engagement der Universitätsangehörigen und damit auch für den Erfolg der gesamten Universität.

Mobbing, Diskriminierung aus Gründen der Herkunft, Hautfarbe, Weltanschauung, Religion, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts sowie Belästigung bzw. sexuelle Belästigung unter Universitätsangehörigen stellen eine schwerwiegende Störung des Arbeitsklimas dar und gelten als Verstöße gegen die Menschenwürde. Sie schaffen ein eingegrenztes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeitsumfeld, beeinträchtigen die psychische und physische Integrität der Betroffenen und verursachen mitunter auch gesundheitliche Störungen.

Daher wird, gestützt auf die unter § 4 Abs. 1 Z 2 des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KV) festgelegte Ermächtigung zur Schaffung von Regelungen zur Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing sowie gestützt auf die gemäß § 43 a Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG) gesetzlich festgelegte Dienstpflicht eines Beamten / einer Beamtin zur Wahrung eines achtungsvollen Umgangs sowohl unter KollegInnen als auch gegenüber MitarbeiterInnen und Vorgesetzten, folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle ArbeitnehmerInnen (Vertragsbedienstete und Privatangestellte) des Betriebs der MedUni Wien (inklusive Universitätszahnklinik Wien GmbH), sowie für sämtliche dem Amt der Medizinischen Universität Wien als zuständige Dienstbehörde angehörende und der MedUni Wien zur Dienstleistung zugewiesene BeamtInnen des Bundes. (Im Folgenden werden alle vom Geltungsbereich umfassten Personen – Vertragsbedienstete, Privatangestellte und BeamtInnen – als „ArbeitnehmerInnen“ bezeichnet.)
- (2) Diese Betriebsvereinbarung in der Fassung 2022 tritt mit Unterfertigung in Kraft und ersetzt die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 2011 (in Kraft getreten mit 01.06.2011), welche mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung (Fassung 2022) außer Kraft tritt. Verweise auf die Betriebsvereinbarung 2011 gelten als Verweise auf diese Betriebsvereinbarung (Fassung 2022).
- (3) Diese Betriebsvereinbarung kann nach Ablauf eines Jahres von jedem Vertragspartner zum Ende eines Kalenderjahres unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist schriftlich gekündigt werden.

§ 2 Ziel dieser Betriebsvereinbarung

- (1) Die Universitätsleitung und die Betriebsräte haben sich zum Ziel gesetzt, an der MedUni Wien ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem Konflikte, Mobbing, Diskriminierung, Belästigung bzw. sexuelle Belästigung so weit wie möglich verhindert bzw. frühzeitig erkannt werden und auf konstruktive Konfliktbewältigung und partnerschaftliches Verhalten hingewirkt wird. Es sollen daher konsequent geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die Zusammenarbeit unter den Universitätsangehörigen in gegenseitiger Wertschätzung, offener Kommunikation und Transparenz zu gewährleisten. Auf diese Weise soll ein gutes Betriebsklima sichergestellt werden.
- (2) Von Mobbing, Diskriminierung, Belästigung oder sexueller Belästigung im Sinne dieser Betriebsvereinbarung betroffene ArbeitnehmerInnen sollen durch diese Betriebsvereinbarung geschützt und ermutigt werden, Störungen des Arbeitsfriedens zu benennen und abzuwehren.

§ 3 Begriffe

- (1) Als **Mobbing** im Sinne dieser Betriebsvereinbarung gilt im Wesentlichen eine konfliktbelastete Kommunikation unter KollegInnen oder zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren anderen Personen systematisch, oft und über einen längeren Zeitraum mit dem Ziel und/oder Effekt der Ausgrenzung bzw. des Ausschlusses aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet (z.B. Drohungen; Beschimpfungen; körperliche Angriffe; Verleumdungen und/oder Herabwürdigen von Universitätsangehörigen; Verbreiten von Gerüchten; etc., auch durch Nutzung von Kommunikationskanälen wie E-Mail, Chat, Websites und dergleichen (Cybermobbing)).

Als Mobbing gelten aber auch andere destruktive und persönlichkeitsverletzende Handlungen, welche den/die Betroffene/n in seiner/ihrer psychischen Befindlichkeit bzw. Gesundheit beeinträchtigen (z.B. absichtliches Zurückhalten von arbeitswichtigen Informationen oder gar Desinformation; Zuteilung unlösbarer, zu vieler oder gar keiner

Aufgaben durch Vorgesetzte; Sabotage der Arbeit; wiederholtes Festlegen dienstlicher Termine außerhalb der Arbeitszeit; etc).

- (2) Eine Belästigung / sexuelle Belästigung bzw. Diskriminierung einer Person am Arbeitsplatz im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG) erfolgt in der Regel nicht in der Absicht, diese Person systematisch auszugrenzen oder aus dem Arbeitsverhältnis auszuschließen. Hat eine Belästigung / sexuelle Belästigung bzw. Diskriminierung aber dennoch genau das zur Folge bzw. erscheint sie bei objektiver Betrachtungsweise dennoch genau das zu bezwecken, so ist ein solches Verhalten im Anwendungsbereich dieser Betriebsvereinbarung dem Sachverhalt des Mobbing gleich gestellt.
- (3) **Diskriminierung** liegt vor, wenn sexistische, rassistische bzw. ausländerfeindliche oder religionsabwertende Kommentare geäußert sowie diesbezügliche oder andere benachteiligende Handlungen auf Grund unsachlicher Differenzierungen gesetzt werden. Um eine unmittelbare Diskriminierung handelt es sich gemäß §§ 4a und 13 a B-GlBG, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts oder Alters, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht oder einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Eine Diskriminierung auf Grund einer Behinderung wird dem gleich gehalten.
- (4) **Belästigung** liegt gemäß §§ 8a und 16 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) dann vor, wenn
1. durch ein Verhalten, das im Zusammenhang mit einer Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung steht, die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt wird und
 2. dieses Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und
 3. dieses Verhalten eine für die betroffene Person einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder dies bezweckt oder das Zurückweisen oder Dulden dieses Verhaltens durch die betroffene Person ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer arbeits- bzw. dienstrechtlichen Entscheidung gemacht wird.
- (5) Bei **sexueller Belästigung** handelt es sich gemäß § 8 B-GlBG um nicht erwünschte verbale oder körperliche Annäherungen sexueller Natur. Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn
1. ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und
 2. dieses Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

3. dieses Verhalten eine für die betroffene Person einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder dies bezweckt oder das Zurückweisen oder Dulden dieses Verhaltens durch die betroffene Person ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer arbeits- bzw. dienstrechtlichen Entscheidung gemacht wird

(z.B. unerwünschter Körperkontakt; Aufforderungen zu sexuellen Handlungen; Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte; Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen, anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze).

- (6) Meinungsverschiedenheiten, Interessensgegensätze und sonstige Konflikte stellen nicht Mobbing, Diskriminierung, Belästigung oder sexuelle Belästigung dar, Diese sind nach Möglichkeit unmittelbar mit den anderen Konfliktbeteiligten anzusprechen und einvernehmlich zu regeln. Das Gespräch sollte möglichst unverzüglich nach Entstehen des Konfliktes gesucht werden. Bleibt der Versuch einer Bereinigung der Konfliktsituation in einem persönlichen Gespräch im Einzelfall erfolglos oder erscheint dem/der betroffenen ArbeitnehmerIn ein solcher Versuch unangebracht, so ist er/sie berechtigt, sich an eine der in § 6 Abs 2 genannten Anlaufstellen zu wenden.

§ 4 Pflichten der Arbeitnehmerinnen

- (1) Die an einer Universität angemessenen Umgangsformen sind als Gegenstand der Dienstpflichten von allen ArbeitnehmerInnen zu wahren. Teil dieser Umgangsformen ist es, die Persönlichkeit jedes/jeder Universitätsangehörigen zu respektieren.
- (2) Jede/r Arbeitnehmer/in hat durch korrektes Verhalten gegenüber seinen/ihren Kolleginnen und Vorgesetzten seiner/ihrer Dienst- und Treuepflicht gegenüber der MedUni Wien als Arbeitgeber nachzukommen und damit zur Einhaltung eines guten Arbeitsklimas beizutragen.

§ 5 Pflichten des Arbeitgebers / Pflichten von Mitarbeiterinnen in Leitungsfunktionen

Im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sind sämtliche Führungskräfte aller Führungsebenen der MedUni Wien verpflichtet, in Fällen von Konflikt, Mobbing, Diskriminierung, Belästigung bzw. sexueller Belästigung im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Mittel geeignete Maßnahmen zur Konfliktbereinigung zu setzen und den davon betroffenen ArbeitnehmerInnen Unterstützung anzubieten. Wenn einer der oben genannten Fälle im Zusammenhang mit einer Führungskraft besteht, hat die nächsthöhere Führungskraft ihre Fürsorgepflicht wahrzunehmen.

§ 6 Verfahren zur Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing, Diskriminierung, Belästigung oder sexueller Belästigung

- (1) Ist der Versuch einer Bereinigung einer Situation von Mobbing, Diskriminierung, Belästigung oder sexueller Belästigung in einem persönlichen Gespräch nicht möglich oder bleibt ein solcher Versuch erfolglos oder erscheint er dem/der betroffenen Arbeitnehmer/in unangebracht, so ist er/sie berechtigt, sich an die im Folgenden genannten Anlaufstellen zu wenden.

(2) Anlaufstelle im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind insbesondere

- der/die jeweilige Vorgesetzte (soweit nicht selbst involviert),
- der zuständige Betriebsrat,
- der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen,

Diese angesprochenen Stellen haben bei Zustimmung durch den Betroffenen unverzüglich nach Kenntnis des Vorfalles tätig zu werden.

(3) Die unter Abs. 2 angeführten Anlaufstellen haben die Aufgabe, nach Maßgabe ihrer gesetzlichen Vorgaben und unter Zustimmung der Betroffenen zu handeln, z.B.:

- mit dem/der betroffenen ArbeitnehmerIn in Kontakt zu treten und Unterstützung anzubieten,
- in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit jenen ArbeitnehmerInnen, von denen die in § 2 Abs. 1 genannten Handlungen ausgehen, und jenen ArbeitnehmerInnen, gegen die diese Handlungen gerichtet sind, den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
- jenen ArbeitnehmerInnen, von denen in § 2 Abs. 1 genannten Handlungen ausgehen, über die tatsächlichen und arbeits- bzw. dienstrechtlichen Zusammenhänge und Folgen von diesen Handlungen im Sinne dieser Betriebsvereinbarung aufzuklären,
- den zuständigen Gremien bzw. Organen innerhalb der MedUni Wien allenfalls erforderliche Gegenmaßnahmen und gegebenenfalls die Einleitung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Schritte vorzuschlagen,
- allen - auch vertraulichen - Hinweisen und Beschwerden im Zusammenhang mit den in § 2 Abs. 1 genannten Handlungen nachzugehen (anonymen Hinweisen wird grundsätzlich nicht nachgegangen),
- auf Wunsch die Betroffenen zu allen diesbezüglichen dienstlichen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten, zu beraten und bei Bedarf zu unterstützen.

Darüber hinaus steht es betroffenen ArbeitnehmerInnen jederzeit frei, einen sonstigen / eine sonstige ArbeitnehmerIn der MedUni Wien als Vertrauensperson beizuziehen .

(4) Wird ein Fall von den in § 2 Abs. 1 genannten Handlungen nach Zustimmung der Betroffenen über die zuständige Anlaufstelle an den/die RektorIn herangetragen, so entscheidet diese/r bzw. die von ihm/ihr dazu bevollmächtigte Person nach Rücksprache mit dem Betriebsrat über die Erforderlichkeit allfälliger Gegenmaßnahmen bzw. die Setzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Schritte, wie z.B. Belehrung, Schulung, Ermahnung, Versetzung. Vor einer Beschlussfassung ist der/dem Betroffenen sowie dem/der des Mobbing beschuldigten ArbeitnehmerIn die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen. Sie sind berechtigt, hierbei eine/n ArbeitnehmerIn der MedUni Wien als Vertrauensperson beizuziehen.

(5) Bis zum Abschluss dieses Verfahrens dürfen aufgrund von Handlungen gemäß § 2 Abs. 1 Maßnahmen gegenüber einem / einer oder mehreren Beteiligten nur mit Zustimmung des jeweiligen Betriebsrates gesetzt werden.

(6) Vom Abschluss des Verfahrens und den allenfalls beschlossenen Maßnahmen ist der jeweilige Betriebsrat zu informieren.

(7) Auf Wunsch der von Handlungen gemäß § 2 Abs. 1 betroffenen ArbeitnehmerInnen wird mit allen MitarbeiterInnen der jeweiligen Organisationseinheit ein abschließendes Gespräch

geführt.

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

§ 7 Mediation

- (1) Der/Die RektorIn bzw. die von ihm/ihr mit dieser Aufgabe betraute Person kann, wenn er/sie dies für sinnvoll erachtet, eine/n externe/n MediatorIn beauftragen, mit den Konfliktbeteiligten getrennte Informationsgespräche zu führen. Bei diesen Einzelgesprächen werden mit den Beteiligten Lösungsmöglichkeiten erarbeitet. Es wird insbesondere erörtert, ob ein Konfliktlösungsgespräch mit allen Beteiligten unter Anleitung eines Mediators / einer Mediatorin sinnvoll wäre.
- (2) Finden sich in den Informationsgesprächen alle Beteiligten zu einem gemeinsamen Gespräch bereit, so lädt der/die MediatorIn zu einem vertraulichen Vermittlungsgespräch ein. Aufgabe des Mediators / der Mediatorin ist es dabei, einen Gesprächsrahmen zu schaffen, in dem die Konfliktbeteiligten eine einvernehmliche Regelung zu beiderseitigem Vorteil erarbeiten können.

§ 8 Vertraulichkeit

Alle unter § 6 genannten Anlaufstellen sowie sonstige nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung beigezogenen Personen haben über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche im Zusammenhang mit den jeweiligen Handlungen gemäß § 2 Abs. 1 absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren.

§ 9 Informations- und Fortbildungsmaßnahmen

- (1) Im Interesse einer umfassenden Information wird diese Betriebsvereinbarung neu aufgenommenen ArbeitnehmerInnen in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.
- (2) Im Rahmen betrieblicher Fortbildungsmaßnahmen werden die Problematik aller in § 2 Abs. 1 genannten Handlungen, die entsprechenden Schutzrechte der Betroffenen sowie die Handlungsverpflichtung von Vorgesetzten behandelt und zielgruppenorientierte Seminare/Seminarbausteine angeboten.
- (3) Alle ArbeitnehmerInnen in Vorgesetztenfunktion sind zur regelmäßigen Teilnahme an solchen Fortbildungsmaßnahmen im Themenbereich Konfliktmanagement angehalten. In den Zielvereinbarungen zwischen RektorIn und OE-LeiterIn sind Maßnahmen zum Konfliktmanagement an der Organisationseinheit jedenfalls im Bedarfsfall zu beraten und festzulegen.
- (4) Allen der in § 6 Abs. 3 genannten Anlaufstellen ist für Zwecke der regelmäßigen Fortbildung im Zusammenhang mit den in § 2 Abs. 1 genannten Handlungen in angemessenem Ausmaß eine Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.
- (5) Die Aufwendungen für zwischen dem Rektorat und den beteiligten Parteien einvernehmlich vereinbarten Maßnahmen zum Konfliktmanagement sind vom Arbeitgeber zu tragen.

§ 10 Schlussbestimmungen

- (1) Allfällige individuelle sowie kollektive Rechtsansprüche der ArbeitnehmerInnen werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht berührt.
- (2) Die Zuständigkeiten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 42 UG) und der Schiedskommission (§ 43 UG) sowie die Regelungen des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht berührt.

Wien, am 25.9.2022

Der Rektor

Univ.Prof. Dr. Markus Müller

Der Vorsitzende des Betriebsrats für das wissenschaftliche Universitätspersonal

Ass.-Prof. Dr. Johannes Kastner

Die Vorsitzende des Betriebsrats für das allgemeine Universitätspersonal

Gabriele Waidringer

