

<p style="text-align: center;">VEREINBARUNG VOM 25. JUNI 2009 ÜBER BELÄSTIGUNG UND GEWALT AM ARBEITSPLATZ</p>
--

Zwischen

der UNION DER LUXEMBURGISCHEN UNTERNEHMEN (Union des Entreprises luxembourgeoises), nachstehend mit dem Kürzel UEL bezeichnet,

mit Niederlassung und Gesellschaftssitz in L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

ordnungsgemäß vertreten zum Zwecke der vorliegenden Vereinbarung durch

die Luxemburgische Bankenvereinigung (Association des Banques et Banquiers, Luxembourg - ABBL), mit Niederlassung und Gesellschaftssitz in L-2449 Luxembourg, 59, boulevard Royal,

die Vereinigung der Versicherungsgesellschaften (Association des Compagnies d'Assurances - ACA), mit Niederlassung und Gesellschaftssitz in L-8081 Bertrange, 75, rue de Mamer,

die clc (Luxemburger Dachverband für Handel, Transport und Dienstleistung), mit Niederlassung und Gesellschaftssitz in L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

die Handwerkervereinigung (Fédération des Artisans - FDA), mit Niederlassung und Gesellschaftssitz in L-1347 Luxembourg, 2, circuit de la Foire Internationale,

die Fedil - Business Federation Luxembourg, mit Niederlassung und Gesellschaftssitz in L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

die nationale Vereinigung der Hotel-, Restaurant- und Café-Betreiber (Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers - HORESCA), mit Niederlassung und Gesellschaftssitz in L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

einerseits,

und

dem Unabhängigen Gewerkschaftsbund Luxemburg (ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LËTZEBUERG, im Kürzel OGB♥L, mit Niederlassung und Gesellschaftssitz in L-4170 Esch/Alzette, 60, Boulevard Kennedy

und

dem Luxemburger Christlichen Gewerkschaftsbund (LËTZEBUERGER CHRËSCHTLECHE GEWERKSCHAFTS-BOND, im Kürzel LCGB), mit Niederlassung und Gesellschaftssitz in L-1351 Luxembourg, 11, rue du Commerce

andererseits,

wird die vorliegende Vereinbarung getroffen:

VEREINBARUNG ÜBER BELÄSTIGUNG UND GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Zunächst, in Anbetracht dessen, dass die auf europäischer Ebene über eine branchenübergreifende Repräsentativität verfügenden Sozialpartner, nämlich BusinessEurope, die UEAPME, die CEEP und die CES, am 26. April 2007 auf der Grundlage von Artikel 139 des Vertrags über die Europäische Union, eine Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz unterzeichnet haben; dass sich die unterzeichnenden Organisationen verpflichtet haben, die betreffende Vereinbarung gemäß den Verfahren und Handlungsweisen der einzelnen Sozialpartner in den Mitgliedsstaaten und in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums anzuwenden (binnen drei Jahren gerechnet ab dem Datum der Unterzeichnung);

Weiterhin, in Anbetracht dessen, dass Belästigung und Gewalt nach Erachten der Sozialpartner inakzeptable, von einer oder mehreren Person(en) ausgehende Verhaltensweisen sind, die in unterschiedlichen Formen auftreten können, wobei einige leichter erkennbar sind als andere; dass das Ziel oder das Ergebnis solcher Handlungen darin besteht, die Würde der Arbeitnehmer anzutasten, ihre Gesundheit zu beeinträchtigen und/oder ein feindseliges Arbeitsumfeld zu schaffen; dass die verschiedenen Formen der Belästigung und der Gewalt die Qualität der Arbeitsplätze beeinträchtigen können;

Schließlich, in Anbetracht dessen, dass die Zielsetzung der europäischen Rahmenvereinbarung darin besteht, diesbezüglich eine bessere Sensibilisierung zu erreichen und den Arbeitgebern, den Arbeitnehmern und deren Vertretern besser zu erklären, was Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz bedeuten, sowie den Arbeitgebern, den Arbeitnehmern und deren Vertretern auf sämtlichen Ebenen einen pragmatischen Rahmen zu bieten, der es ihnen ermöglicht Belästigungs- und Gewaltprobleme am Arbeitsplatz zu erkennen, zu vermeiden und zu handhaben; dass es demzufolge wichtig ist, dass die Unterzeichner diese Zielsetzung auf nationaler Ebene umsetzen; dass eine solche Umsetzung keineswegs die Unterzeichnung von Sektorvereinbarungen und/oder spezifischeren Abkommen innerhalb der Unternehmen, mit dem Ziel, derartige Machenschaften zu verhindern und die Opfer solcher Machenschaften besser zu schützen, beeinträchtigt;

haben die unterzeichnenden Parteien die vorliegende Vereinbarung getroffen:

1. Allgemeine Bestimmungen

Belästigung und Gewalt sind von einem oder mehreren Arbeitnehmer(n), respektive Führungskräften, oder, was die Gewalt anbelangt, von außerbetrieblichen Personen ausgehende inakzeptable Verhaltensweisen, deren Ziel oder Ergebnis darin besteht die Würde der Arbeitnehmer oder der Führungskräfte anzutasten, ihre Gesundheit zu beeinträchtigen und/oder ein feindseliges Arbeitsumfeld zu schaffen.

Die Unterzeichner verpflichten sich mit diesem Abkommen vorbeugende Maßnahmen gegen jegliche Formen obengenannter Verhaltensweisen am Arbeitsplatz zu treffen. Des Weiteren zeigen sie den Unternehmen eine bestimmte Anzahl möglicher Wege zur Unterstützung der Opfer solcher Machenschaften auf. Zu diesem Zweck arbeiten sie allgemeine Grundsätze zur Vorbeugung und zum Schutz gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, zur Aufklärung und Beratung aus und erstellen die allgemeinen Richtlinien zur Durchführung besagter Grundsätze. Sie betrachten Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz als unduldbar.

Die Unterzeichner sind auch der Ansicht, dass Opfer und Zeugen solcher Machenschaften keine nachteiligen Konsequenzen zu befürchten haben dürfen, falls sie Gewalt oder Belästigung melden oder sich ihnen widersetzen.

Im Rahmen der vorliegenden Vereinbarung geben die Unterzeichner den Begriffen „Arbeitnehmer“, „Arbeitgeber“ und „Führungskraft“ folgendende Bedeutung:

- der Begriff „Arbeitnehmer“ bezeichnet sämtliche Lohnempfänger, Praktikanten und Lehrlinge des Unternehmens sowie die während der Schulferien im Unternehmen beschäftigten Schüler oder Studenten;
- Der Begriff „Arbeitgeber“ bezeichnet jegliche natürliche oder juristische Person, die in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer oder der Führungskraft steht und die Verantwortung für das Unternehmen trägt;
- Der Begriff „Führungskraft“ bezeichnet jegliche Person in der Hierarchie des Unternehmens, die auf irgendeine Weise befugt ist, den Arbeitnehmern Anweisungen zu erteilen.

2. Spezielle Bestimmungen in Bezug auf Belästigung

Definition

Belästigung findet statt, wenn eine unternehmenszugehörige Person sich gegenüber einem Arbeitnehmer oder einer Führungskraft wiederholt und vorsätzlich schuldhaft verhält und dies

- eine Beeinträchtigung deren Rechte oder Würde;
oder
- eine Veränderung deren Arbeitsbedingungen oder eine Gefährdung der beruflichen Zukunft durch Schaffung eines einschüchternden, feindseligen, demütigenden oder beleidigenden Umfelds;
oder
- eine Beeinträchtigung der physischen oder psychischen Gesundheit

zur Folge hat.

Vorbeugung von Belästigung am Arbeitsplatz

Verbot von Belästigung am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber erklärt, nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern, gegebenenfalls durch einen entsprechenden Zusatz in der bestehenden internen Betriebsordnung, dass er keinerlei Form von Belästigung innerhalb des Unternehmens duldet. Der Arbeitgeber weist darauf hin, dass es sämtlichen Arbeitnehmern und Führungskräften obliegt dafür zu sorgen, dass keinerlei Belästigung am Arbeitsplatz stattfindet.

Sensibilisierung der Arbeitnehmer und Führungskräfte

Dem Arbeitgeber obliegt mittels der verschiedenen verfügbaren internen Kommunikationsmittel für die Sensibilisierung der Arbeitnehmer und Führungskräfte zu sorgen, dies nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern. Schwerpunkte dieser Sensibilisierung sind die Definition der Belästigung, das Aufzeigen von Möglichkeiten zu deren Handhabung innerhalb des Unternehmens und die gegen den oder die Urheber der Belästigung zu ergreifenden Strafmaßnahmen.

Vorbeugungsmaßnahmen

Im Rahmen der Vorbeugungspolitik legt der Arbeitgeber, nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern, die zum Schutz der Arbeitnehmer und Führungskräfte gegen Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifenden Maßnahmen fest.

Die entsprechenden Vorbeugungsmaßnahmen können ganz oder teilweise durch zwischen den Sozialpartnern geschlossene Abkommen festgelegt werden. Falls sie in Sektorabkommen festgelegt werden, muss jedes Unternehmen die betreffenden Maßnahmen ausführen, es sei denn, es verfügt über gleichwertige, betriebsinterne Bestimmungen in diesem Bereich.

Die betreffenden Maßnahmen, die nach Art der Aktivitäten und nach Größe des Unternehmens anzupassen sind, müssen folgenden Punkten Rechnung tragen:

- die Aufklärung und Ausbildung der Arbeitnehmer und Führungskräfte in Bezug auf die Politik zur Vorbeugung und zum Schutz gegen Belästigung am Arbeitsplatz;
- die Ernennung eines kompetenten Ansprechpartners in Sachen Vorbeugung und Schutz gegen Belästigung am Arbeitsplatz;
- die Festlegung der den Opfern zur Unterstützung zur Verfügung gestellten Mittel und Verfahren.

Interne Bewertung im Falle von Belästigungsproblemen

Falls eine Belästigung gegenüber der Arbeitnehmer und/oder Führungskräfte festgestellt wird, muss der Arbeitgeber eine interne Bewertung der Effizienz der Vorbeugungsmaßnahmen und die eventuelle Einführung neuer Vorbeugungsmaßnahmen, insbesondere in Bezug auf die Organisation des Unternehmens vornehmen, die im Falle von Belästigung angewandten Verfahren revidieren und die Aufklärung der Arbeitnehmer verbessern. Diese Bewertung sowie die anschließenden Neubewertungen erfolgen nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern.

Handhabung von Belästigungsfällen

Ausarbeitung eines Verfahrens zum Umgang mit Belästigungsproblemen

Der Arbeitgeber legt, nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern, auf der Grundlage der internen Bewertung und der anschließenden Neubewertungen der Belästigungsproblematik innerhalb des Unternehmens eine Prozedur zur Handhabung von Belästigungsfällen fest.

Die entsprechende Prozedur kann ganz oder teilweise durch zwischen den Sozialpartnern geschlossene Abkommen festgelegt werden. Falls es in Sektorvereinbarungen festgelegt wird, muss jedes Unternehmen die betreffende Prozedur ausführen, es sei denn, es verfügt über eine gleichwertige, betriebsinterne Prozedur in diesem Bereich.

Die Prozedur hat insbesondere folgenden Punkten Rechnung zu tragen:

- die Parteien handeln mit der für die Wahrung der Würde und der Privatsphäre aller Beteiligten erforderlichen Diskretion;
- Unbeteiligten wird kein Einblick in die Angelegenheit gewährt;
- Klagen werden umgehend untersucht und binnen einer angemessenen Frist bearbeitet;
- die Klagegründe jeder der Parteien müssen binnen kürzester Zeit gehört werden; Arbeitnehmer haben das Recht gegebenenfalls die Unterstützung eines Personalvertreters zu beantragen;
- jede Klage wird unparteiisch behandelt;
- jede Klage muss auf ausführliche Informationen gestützt sein;
- falsche Beschuldigungen werden nicht toleriert und können ein Disziplinarverfahren oder sogar Strafmaßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen;
- für die Untersuchung und Bearbeitung der Klagen kann externe Unterstützung in Anspruch genommen werden;
- die Opfer kommen in den Genuss einer Unterstützung, deren Art in Ermangelung eines ausführlichen, auf das Unternehmen anwendbaren Abkommens zwischen Sozialpartnern, innerhalb des Unternehmens festgelegt wird.

Vorgehen und Strafmaßnahmen gegen den Urheber von Belästigung

Die vom Arbeitgeber im Falle von Belästigung zu ergreifenden Strafmaßnahmen werden, nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern, auf klare und transparente Weise festgelegt. Falls das Vorhandensein einer Belästigung erwiesen ist, werden die geeigneten Maßnahmen gegen den oder die Urheber ergriffen. Dabei kann es sich um Disziplinarverfahren und Strafmaßnahmen bis hin zur Kündigung handeln.

Schutz des Opfers und des Zeugen von Belästigung

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das Opfer von Belästigung am Arbeitsplatz keinen Repressalien ausgesetzt werden darf falls diesbezüglich Meldung gemacht wird oder das Opfer sich gegen die Belästigung wehrt, dass seine Akte mit größtmöglicher Diskretion behandelt werden muss, und dass die Maßnahmen, die zum Abstellen der Belästigung ergriffen werden, dem Opfer nicht schaden dürfen.

Des Weiteren kann weder ein Arbeitnehmer noch eine Führungskraft, der/die den jeweiligen Belästigungsfall gemeldet beziehungsweise bezeugt hat, Repressalien ausgesetzt werden.

3. Spezielle Bestimmungen in Bezug auf Gewalt am Arbeitsplatz

Definition

Gewalt am Arbeitsplatz findet statt wenn ein Arbeitnehmer oder eine Führungskraft durch eine oder mehrere schadhafte Machenschaften eines oder verschiedener Dritter, deren Ziel darin besteht seine/ihre physische oder psychische Integrität zu schädigen oder dies zum Ergebnis hat, genötigt wird. Gewalt kann sowohl von unternehmenszugehörigen als auch von außerbetrieblichen Personen ausgehen. Sie kann aus einer einzigen Handlung von gewisser Schwere bestehen oder durch mehrere Handlungen gleicher oder unterschiedlicher Art erfolgen.

Vorbeugung von Gewalt am Arbeitsplatz

Verbot von Gewalthandlungen am Arbeitsplatz

Was die von unternehmenszugehörigen Personen ausgehende Gewalt anbelangt, erklärt der Arbeitgeber, nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern, gegebenenfalls durch einen entsprechenden Zusatz in der bestehenden internen Betriebsordnung, dass er keinerlei Form von

Gewalt innerhalb des Unternehmens duldet. Der Arbeitgeber weist darauf hin dass es sämtlichen Arbeitnehmern und Führungskräften obliegt dafür zu sorgen, dass keinerlei Gewalthandlung am Arbeitsplatz stattfindet.

Sensibilisierung der Arbeitnehmer und Führungskräfte

Dem Arbeitgeber obliegt mittels der verschiedenen verfügbaren internen Kommunikationsmittel für die Sensibilisierung der Arbeitnehmer und Führungskräfte zu sorgen, dies nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern. Schwerpunkte dieser Sensibilisierung sind die Definition der Gewalt, das Aufzeigen von Möglichkeiten zu deren Handhabung innerhalb des Unternehmens und die gegen den oder die Urheber der Gewalthandlung zu ergreifenden Strafmaßnahmen.

Vorbeugungsmaßnahmen

Im Rahmen der Vorbeugungspolitik legt der Arbeitgeber, nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern, die zum Schutz der Arbeitnehmer und Führungskräfte gegen Gewalt am Arbeitsplatz zu ergreifenden Maßnahmen fest.

Die entsprechenden Vorbeugungsmaßnahmen können ganz oder teilweise durch zwischen den Sozialpartnern geschlossene Abkommen festgelegt werden. Falls sie in Sektorvereinbarungen festgelegt werden, muss jedes Unternehmen die betreffenden Maßnahmen ausführen, es sei denn, es verfügt über gleichwertige, betriebsinterne Bestimmungen in diesem Bereich.

Die betreffenden Maßnahmen, die nach Art der Aktivitäten und nach Größe des Unternehmens anzupassen sind, müssen folgende Punkte beinhalten:

- die Ausarbeitung eines Risikoplans unter Berücksichtigung der spezifischen Tätigkeiten des Unternehmens;
- die den Risiken des Unternehmens angepasste materielle Ausstattung der Arbeitsplätze zwecks Vermeidung von Gewalthandlungen am Arbeitsplatz seitens außerbetrieblicher Personen;
- die Aufklärung und Ausbildung der Arbeitnehmer und Führungskräfte in Bezug auf die Politik zur Vorbeugung und zum Schutz gegen Gewalt am Arbeitsplatz;
- die Ernennung eines kompetenten Ansprechpartners in Sachen Vorbeugung und Schutz gegen Gewalt am Arbeitsplatz;
- die Festlegung der den Opfern zur Unterstützung zur Verfügung gestellten Mittel und Verfahren.

Interne Bewertung im Falle von Gewalthandlungen

Falls Gewalthandlungen gegenüber der Arbeitnehmer und/oder Führungskräfte festgestellt werden, muss der Arbeitgeber eine interne Bewertung der Effizienz der Vorbeugungsmaßnahmen und die eventuelle Einführung neuer Vorbeugungsmaßnahmen, insbesondere in Bezug auf die Organisation des Unternehmens vornehmen, die im Falle von Gewalthandlungen angewandten Prozeduren revidieren und die Aufklärung der Arbeitnehmer verbessern. Diese Bewertung sowie die anschließenden Neubewertungen erfolgen nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern.

Handhabung von Gewalthandlungen

Ausarbeitung einer Prozedur zum Umgang mit Gewalthandlungen

Der Arbeitgeber legt, nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern, auf der Grundlage der internen Bewertung und anschließenden Neubewertungen der Gewalt innerhalb des Unternehmens eine Prozedur zur Handhabung von Gewaltproblemen fest.

Die entsprechende Prozedur kann ganz oder teilweise durch zwischen den Sozialpartnern geschlossene Abkommen festgelegt werden. Falls es in Sektorvereinbarungen festgelegt wird, muss jedes Unternehmen die betreffende Prozedur ausführen, es sei denn, es verfügt über eine gleichwertige, betriebsinterne Prozedur in diesem Bereich.

Die Prozedur hat insbesondere folgenden Punkten Rechnung zu tragen:

- die Parteien handeln mit der für die Wahrung der Würde und Privatsphäre aller Beteiligten erforderlichen Diskretion;
- Unbeteiligten wird kein Einblick in die Angelegenheit gewährt;
- Klagen werden umgehend untersucht und binnen einer angemessenen Frist bearbeitet;
- die Klagegründe jeder der Parteien müssen binnen kürzester Zeit gehört werden; Arbeitnehmer haben das Recht gegebenenfalls die Unterstützung eines Personalvertreters zu beantragen;
- jede Klage wird unparteiisch behandelt;
- jede Klage muss auf ausführliche Informationen gestützt sein;
- falsche Beschuldigungen werden nicht toleriert und können ein Disziplinarverfahren oder sogar Strafmaßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen;
- für die Untersuchung und Bearbeitung der Klagen kann externe Unterstützung in Anspruch genommen werden;
- die Opfer kommen in den Genuss einer Unterstützung, deren Art in Ermangelung eines ausführlichen, auf das Unternehmen anwendbaren Abkommens zwischen Sozialpartnern, innerhalb des Unternehmens festgelegt wird.

Vorgehen und Strafmaßnahmen gegen den Urheber von Gewalthandlungen

Die vom Arbeitgeber im Falle von Gewalt zu ergreifenden Strafmaßnahmen werden, nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern, auf klare und transparente Weise festgelegt. Falls das Vorhandensein einer Gewalthandlung erwiesen ist, werden die geeigneten Maßnahmen gegen den oder die Urheber ergriffen. Dabei kann es sich um Disziplinarverfahren und Strafmaßnahmen bis hin zur Kündigung handeln.

Schutz des Opfers und des Zeugen von Gewalthandlungen

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz keinen Repressalien ausgesetzt werden darf falls diesbezüglich Meldung gemacht wird oder das Opfer sich gegen die Gewalthandlung wehrt, dass seine Akte mit größtmöglicher Diskretion behandelt werden muss, und dass die Maßnahmen, die zum Abstellen der Gewalt ergriffen werden, dem Opfer nicht schaden dürfen.

Des Weiteren kann weder ein Arbeitnehmer noch eine Führungskraft, der/die den jeweiligen Fall von Gewalt gemeldet beziehungsweise bezeugt hat, Repressalien ausgesetzt werden.

Schlussbestimmungen

Die Unterzeichner vereinbaren, dass die vorliegende Vereinbarung nach Ablauf einer fünfjährigen Periode, gerechnet ab dem Datum der Unterzeichnung, auf Antrag eines der Unterzeichner bewertet wird und Gegenstand einer anschließenden Revision sein kann.

Des Weiteren vereinbaren die Unterzeichner, dass eine unnötige Belastung kleiner und mittelständischer Unternehmen durch die Einführung der vorliegenden Vereinbarung zu vermeiden ist.

Schließlich vereinbaren die Unterzeichner, dass die vorliegende Vereinbarung in keiner Weise das Recht der Sozialpartner beeinträchtigt, auf entsprechender Ebene weiterführende Abkommen zu schließen, die den spezifischen Bedürfnissen der betroffenen Parteien Rechnung tragen.

Die vorliegende Vereinbarung wird in vierfacher Ausfertigung erstellt und in Luxemburg, am 25. Juni 2009, unterzeichnet.

Im Falle von Abweichungen des deutschen Textes vom französischen Text gelten die Bestimmungen des französischen Textes.

OGB-L, LCGB, UEL