
TOLERANZ, RESPEKT UND KOLLEGIALITÄT

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Detlef Ullenboom: Toleranz, Respekt und Kollegialität (2012)

Reihe: Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt a. M.: Bund-Verlag,
ISBN 978-3-7663-6190-5

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Einführung/Präambel/Gegenstand und Ziele

- Beschreibung der Ziele: Gleichbehandlung, Partnerschaft, angemessener sozialer Umgang, positives Arbeitsklima, kollegiales Verhalten, Unternehmenskultur, Vielfalt, Gesundheitsschutz, Kundenbindung bzw. -gewinnung, Patientenschutz, Schutz vor Schadensersatzklagen, Nutzung aller betrieblichen Ressourcen, Atmosphäre gegenseitiger Anerkennung, Respekt, Achtung anderer kultureller Gepflogenheiten etc.
- Definition der sehr unterschiedlichen Aspekte, z. B. partnerschaftliches Verhalten, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing, Gleichstellung, Konflikt, Chancengleichheit, Compliance
- Hintergrund/Begründung der geplanten Maßnahme(n)

Geltungsbereich

- personell: alle Beschäftigten, leitende Angestellte, Auszubildende, Leiharbeitskräfte, Praktikanten, Beschäftigte von im Unternehmen tätigen Fremdfirmen, Kunden
- räumlich: bestimmte Betriebe oder Betriebsteile bzw. Standorte, gesamter Konzern/Unternehmen
- besondere Personengruppen: nichtdeutsche Auszubildende, Schwerbehinderte, Personen mit Migrationshintergrund
- Begründung der jeweiligen Festlegung

Regelungsthemen

- Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung vermeiden, d. h. kollegiale, vertrauensvolle Unternehmenskultur stärken
- Organisationsentwicklung (Unternehmenskultur, Leitbild), Personalentwicklung (Erhöhung des Anteils bestimmter Beschäftigtengruppen) und Kompetenzerwerb (Konfliktbearbeitung, Mediation) fördern
- fair streiten, Konflikte produktiv nutzen (für Innovationen), unmittelbare Arbeitsbedingungen verbessern, z. B. durch Verringerung von stressbelasteten Situationen
- Gleichstellung, Integration, Chancengleichheit fördern, z. B. Stellen in verschiedenen Sprachen ausschreiben, Abschlüsse anerkennen (z. B. von Migranten), Frauenförderpläne entwickeln
- Ausbildung/Ausbildungsaktivität ausweiten: z. B. Bewerberinnen und Bewerber ansprechen, Auszubildende sensibilisieren; das Thema Partnerschaftliches Verhalten in der Ausbildung behandeln/verankern

- Fort- und Weiterbildung intensivieren und ausweiten (Zugang, Methoden)
- Belegschaft informieren und aufklären, z. B. in Betriebsversammlungen und Seminaren; Rolle von Vorgesetzten, Ausbildenden, Kollegen in Konflikten klären; Rechte und Pflichten erläutern
- Mediation, Supervision anbieten für Mobbing-/Konfliktbeauftragte, Betriebsräte
- Belegschaft und Betriebsräte sensibilisieren für Formen von Ungleichheit, etwa durch Seminare, Informationsveranstaltungen
- auf Beschwerderecht hinweisen und erläutern; Stufen der Beschwerdeführung, Hinweis auf Gesetze und weitere Vereinbarungen
- Anlaufstellen einrichten und stärken bzw. bekannt machen: gemeinsame Kommissionen, Mediatoren, Ansprechpersonen, Konfliktbeauftragte/-lotsen, Frauenbeauftragte, Personalabteilung etc.
- (abgestufte) Sanktionen definieren: Belehrung, Verweis, Versetzung, Abmahnung, Kündigung, Geldstrafe
- Monitoring: Berichtswesen, Evaluation, Erfolgskontrolle; Zeitpunkte festlegen, Fortschritte prüfen und ggf. neue Ziele setzen, Fehlentwicklungen erkennen
- Laufzeit der Vereinbarung festlegen, Anpassung/Weiterentwicklung nach Testphase
- an die erforderliche Akzeptanz aller Belegschaftsmitglieder erinnern

Rahmenbedingungen

- hinweisen auf andere Vereinbarungen, die im Zusammenhang mit der aktuellen Regelung stehen
- hinweisen auf rechtliche/tarifliche Bedingungen
- Formales: Vereinbarung bekannt machen, ggf. in die im Unternehmen gebräuchlichen Sprachen übersetzen, Inkrafttreten, Befristung, Kündigung, Nachwirkung, salvatorische Klausel

Beteiligung

- Mitwirkungsrechte (Informations-, Anhörungs-, Beratungs-, Einsichts-, Teilnahme-, Initiativ-, Zustimmungsrechte) der Interessenvertretung benennen: Wie erhält der Betriebsrat Informationen? Wann hat er ein Recht auf Akteneinsicht? Wann muss die Geschäftsführung das Einverständnis der Interessenvertretung einholen?
- gemeinsame Kommissionen (mit Personalabteilung) einrichten, die möglichst auch präventiv arbeiten, Austausch mit der Personalabteilung
- Initiativen der JAV einfordern und aufnehmen
- Berichte der verschiedenen Beauftragten, Schlichtungsstellen und ähnlicher Gremien auswerten
- Beteiligung und Beratung betroffener Personengruppen (Ablauf Beschwerdeverfahren)



Zum Download der Auswertung



Zur Online-Datenbank

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen
betriebsvereinbarung@boeckler.de