

*Muster-Betriebsvereinbarung
entsprechend § 97 ArbVG Abs1*

Mitarbeiter/-innen wirksam vor Gewalt schützen

Abgeschlossen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung

der Firma

Ort und Datum

Präambel

Der Betriebsrat und die Geschäftsleitung sind sich einig, dass in dieser Einrichtung Gewalt in keinerlei Form toleriert wird – auch nicht gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es muss den Beschäftigten möglich sein, ihrer täglichen Arbeit ohne Bedrohung durch Aggression und Gewalt nachzugehen.

Alle Beschäftigten, insbesondere Führungskräfte, sind aufgefordert, bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe darauf zu achten, dass Gewalt und Aggression gegenüber Mitarbeitern/-innen so gut als möglich verhindert und auf keinen Fall toleriert wird.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dahingehend zu unterstützen und aufgefordert, jegliches Vorkommen von Gewalt und Aggression als solche wahr zu nehmen und schriftlich zu dokumentieren.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter/-innen des Betriebes, Mitarbeiter/-innen von Fremdfirmen, Auszubildende und Praktikanten/-innen.

§2 Jede Mitarbeiterin/Jeder Mitarbeiter hat ein Recht auf Schutz vor Gewalt und Aggression

- Gewalt und Aggression gegen Pflegekräfte sind kein Kavaliersdelikt und werden im Betrieb nicht toleriert.
- Gewalt und Aggression von Patientinnen/Patienten oder Klientinnen/Klienten gegenüber Pflegekräften ist kein Tabuthema. Falls Gewalt auftritt, werden die Vorfälle offen angesprochen und keinesfalls verheimlicht.
- Mitarbeiter/-innen haben das Recht, bei Auftreten von Aggression und Gewalt unverzüglich Hilfe zu holen.

§3 Als Formen von Aggression und Gewalt gelten insbesondere:

körperlich

- kratzen, spucken, beißen
- Schläge
- halten, fixieren, den Weg versperren
- Drohgebärden
- mit Dingen beworfen werden
- eingesperrt werden (z.B. auf der Toilette)
- sonstige körperliche Übergriffe

verbal

- hänseln, verspotten, auslachen, lästern
- Einschüchterungen, Demütigungen
- Zwang, Nötigung
- Drohung
- sonstige verbale Übergriffe

Sexuell

- anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Einladungen
- Kommentare sexuellen Inhalts
- unerwünschte körperliche Berührungen
- anstarren und wertende Blicke
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- Vergewaltigung
- exhibtionistische Handlungen
- pornografische Bilder zeigen
- sonstige sexuelle Übergriffe

§4 Schulungen und Unterstützung

Die Geschäftsleitung hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeiter/-innen entsprechend ihrer Tätigkeit auf alle Gefahren und Risiken, die mit Gewalt und Aggression durch Patienten/-innen einhergehen können, geschult werden. Die Schulungen für neue Mitarbeiter/-innen müssen unmittelbar nach Eintritt in das Unternehmen stattfinden. Darüber hinaus sind die Kenntnisse in regelmäßig wiederkehrenden Schulungen aufzufrischen und zu vertiefen.

Mitarbeitern/-innen, die bei der Ausübung ihrer Tätigkeit von Gewalt oder Aggression betroffen waren, sollen so schnell als möglich – am besten noch am selben Tag – psychosoziale Betreuung erhalten, etwa in Form eines Gespräches. Gegebenenfalls ist auch eine psychologische Nachbetreuung anzubieten.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit direktem Patientenkontakt haben das Recht auf Supervision.

§5 Gefahr in Verzug

Falls einem/er Mitarbeiter/-in unmittelbar Gefahr bei der Ausübung ihrer Tätigkeit droht, ist unverzüglich ein/e Vorgesetzter/-e zu informieren, der/die sofort alle Erstmaßnahmen ergreifen muss, um die Gefahr einzudämmen. Es ist nach dem Prinzip Selbstschutz vor Fremdschutz vorzugehen.

§6 Einrichtung einer betrieblichen Beratungsstelle

Es gibt eine Beratungsstelle als ständige Einrichtung. Diese setzt sich paritätisch aus jeweils zwei Mitgliedern der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervvertretung zusammen. Einvernehmlich sollte ein externer Sachverständiger beigezogen werden. Die Mitglieder sind entsprechend zu schulen.

Aufgaben:

- Annahme und Bearbeitung von Berichten über Gewalt- und Aggressionsvorfälle
- Dokumentation der Vorfälle
- Beratung von Betroffenen
- Vermittlung an externe Stellen
- Initiieren von vorbeugenden Maßnahmen und Fortbildung
- Kontakte und Vernetzung mit externen Stellen
- Abgabe von Empfehlungen an die Geschäftsleitung betreffend erforderlicher Maßnahmen

§ 7 Betriebliches Dokumentationsmanagement

Mitarbeiter/-innen werden ausdrücklich aufgefordert, ein aggressives oder gewalttätiges Verhalten nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen und der betreffenden Person deutlich zu machen, dass dieses Verhalten unerwünscht und als verletzend oder missachtend empfunden wird.

Jede Mitarbeiterin/Jeder Mitarbeiter, die/ der sich mit aggressivem oder gewalttätigem Verhalten konfrontiert sieht, hat die Verpflichtung zur Dokumentation. Betroffene können wählen, ob sie sich mit dem Bericht an ein Mitglied der Beratungsstelle oder an den direkten Vorgesetzten wenden. Die/Der Vorgesetzte hat ein Mitglied der Beratungsstelle beizuziehen.

§8 Behandlung von Berichten

Innerhalb einer Woche soll ein Gespräch mit einem Mitglied der Beratungsstelle stattfinden. Dabei wird der Bericht entgegengenommen, der Sachverhalt ermittelt und bei Bedarf erste angemessene Unterstützungsmaßnahmen eingeleitet (z.B. Gespräch mit der Arbeitsmedizinerin/dem Arbeitsmediziner oder einer psychosozialen Fachkraft, Anzeige bei der Polizei, etc.).

Binnen zwei Wochen ist der Geschäftsführung durch die Beratungsstelle ein Vorschlag zur weiteren Vorgehensweise bezüglich des betreffenden Vorfalles vorzulegen.

Die Mitglieder der Beratungsstelle sind hinsichtlich der ihnen in dieser Tätigkeit anvertrauten Informationen zum Stillschweigen verpflichtet.

§9 Aufgaben der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung trifft ihre Entscheidung unverzüglich auf Basis der Empfehlung der betrieblichen Beratungsstelle und ist für die Umsetzung verantwortlich.

Entscheidungen, die von der Empfehlung abweichen, bedürfen einer schriftlichen Begründung.

§10 Schlussbestimmungen

Alle notwendigen Zeiten für Tätigkeiten aus dieser Betriebsvereinbarung gelten als Arbeitszeit.

Kosten die durch diese Betriebsvereinbarung anfallen trägt der Arbeitgeber.

Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Diese Betriebsvereinbarung kann jederzeit im Wege von Vereinbarungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat angepasst werden.

Die Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten erstmals nach einem Jahr zum Monatsletzten gekündigt werden.

Die Vereinbarung, die Aufgaben der Beratungsstelle und die Mitglieder der Beratungsstelle sind allen Mitarbeiter/-innen durch geeignete Mittel bekannt zu machen und neuen Mitarbeiter/-innen bei der Einschulung zu erklären.

Unterschrift Betriebsrat

Unterschrift Dienstgeber