



Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten

in der Fassung vom 1.10. 2016

Präambel

Diese Vereinbarung dient den Zielen, die im Leitbild der BSR verankert sind:

„Wir erreichen mehr, wenn wir zusammenarbeiten. Wir sind aufgeschlossen für neue Ideen, schätzen die Kenntnisse und Beiträge unserer Kolleginnen und Kollegen und vernetzen unser Wissen aktiv. An unserem Erfolg arbeiten wir gemeinsam, unabhängig von der Funktion oder Stellung des Einzelnen im Unternehmen: Die ganze BSR versteht sich als ein Team!

(...)

Ausdruck der sozialen Verantwortung ist für unser Unternehmen auch, Vorbild zu sein in Sachen Chancengleichheit. Wir schaffen die richtigen Arbeitsbedingungen, damit sich Familie und Beruf vereinbaren lassen.“

In den Leitsätzen zur Familienpolitik finden sich die Ziele wieder, die wir uns auf die Fahne geschrieben haben, um Chancengleichheit für beide Geschlechter verwirklichen zu können.

Partnerschaftliches und faires Verhalten, Wertschätzung, Toleranz und Integration sind Bestandteile der BSR-Kultur. Diese Kultur und damit Motivation, Fähigkeiten, Leistung und Initiative zu fördern und ein positives Arbeitsklima zu erzeugen, sind gemeinsame Aufgaben von Vorstand, Führungskräften, Beschäftigten, Personalräten, Frauenvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen und Jugendvertretungen.

1. Grundsätze

Alle Beschäftigten der BSR sind zu partnerschaftlichem Verhalten verpflichtet. Sie fördern durch ihr Verhalten ein positives Betriebsklima.

Führungs- und Fachkräfte respektieren die Persönlichkeit ihrer Beschäftigten und behandeln sie nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit. Sie fördern die Entwicklung, Qualifizierung und Initiative der Beschäftigten durch einen offenen Umgang miteinander. Sie schaffen eine offene Kommunikationskultur, informieren zeit- und sachgerecht, damit ihre Mitarbeiter*innen Unternehmensziele und Zusammenhänge erkennen, verstehen und so ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten können.

Sie fördern das Sicherheits- und Gesundheitsverhalten.

Diskriminierung oder sexueller Belästigung treten sie aktiv entgegen. Beschwerden werden von ihnen vertraulich, fair und konstruktiv behandelt. Vorverurteilungen werden vermieden. Die Führungsgrundsätze spiegeln diese Werte wider.

Als kommunales Vorzeigeunternehmen erfüllen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung für Chancengleichheit und schaffen ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist. Wir schätzen die Vielfalt unserer Beschäftigten. Niemand darf bei uns ausgegrenzt werden. Deshalb er-

warten wir von den Beschäftigten auch, dass sie sich untereinander partnerschaftlich verhalten und die Vielfalt der Persönlichkeit eines/einer Jeden respektieren. Eine wertschätzende Grundhaltung und Umgangsweise sind für uns wesentliche Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Nicht vereinbar mit dem Leitbild der BSR sind Diskriminierung, Rassismus, sexuelle Belästigung, Herabwürdigung, Verletzung von Persönlichkeitsrechten, Anfeindungen und willkürliche Ungleichbehandlung. Sie stellen erhebliche Verstöße gegen den Grundsatz des partnerschaftlichen Verhaltens dar. Sie stören den Arbeitsfrieden am Arbeitsplatz schwerwiegend.

Es gibt im Unternehmen eine Vielzahl von Ansprechpartner*innen, an die sich die Beschäftigten vertrauensvoll wenden können, wenn sie in Diskriminierungs- oder Konfliktsituationen geraten.

2. Diskriminierung

Jede Form von ungerechtfertigter unmittelbarer oder mittelbarer Benachteiligung von Beschäftigten durch Vorgesetzte oder im Kollegenkreis untereinander ist diskriminierend. Herablassende verbale Äußerungen oder unwürdige Behandlung oder Aggressivität gegenüber Beschäftigten wegen ihrer Abstammung, ethnischen Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, Behinderung, Geschlecht oder sexuellen Identität stellen besonders schwere Formen der Diskriminierung dar. Gleiches gilt für das Anfertigen, Anbringen, Tragen und Zeigen oder die Verbreitung diskriminierender Zeichen, Symbole, Texte und Bilder.

3. Sexuelle Belästigung

Eine geschlechtsspezifische Form der Diskriminierung ist die sexuelle Belästigung. Sexuelle Belästigung kann Frauen wie auch Männern widerfahren. Jedes unerwünschte Verhalten, das zusätzlich sexuell bestimmt ist und die Würde der betroffenen Person verletzt, unerwünschter Körperkontakt, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen und Andeutungen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen, anzügliche Bemerkungen sowie das Zeigen sexistischer oder pornografischer Darstellungen sind Beispiele sexueller Belästigung. Uns ist bewusst, dass ein erhöhtes Risiko in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.

4. Maßnahmen

4.1. Allgemeine Pflichten

Insbesondere bei allen

- personellen Maßnahmen,
- Bildungsmaßnahmen,
- sozialen und
- organisatorischen Maßnahmen

sind die Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Förderung der Chancengleichheit einzuhalten.

4.2. Beschwerderecht

Jeder bzw. jede Beschäftigte, der/die von Diskriminierung oder sexueller Belästigung betroffen ist oder sich einer sonstigen nachteiligen oder diskriminierenden Behandlung ausgesetzt sieht oder sich in der Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit behindert fühlt, kann sich beschweren. Er/Sie kann eine Beschwerde mündlich oder schriftlich beim Vorstand, der Führungskraft, beim arbeitsmedizinischen Dienst, bei dem Personalwesen, beim Personalrat oder ggf. bei der Schwerbehindertenvertretung, der Frauenvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung vorbringen.

Eine Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen des/der sich beschwerenden Beschäftigten führen.

Beschwerden wegen Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sind auf Wunsch des/der Beschäftigten an die betriebliche AGG-Beschwerdestelle weiterzuleiten.

4.3. Abhilfe

Reichen Aufklärung und Gespräche mit dem/der Verursacher*in über das Fehlverhalten nicht aus bzw. bieten sie keine Gewähr gegen Wiederholungen, kommen arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Versetzung, Abmahnung oder Kündigung zur Anwendung. Die Durchführung der Maßnahmen erfolgt in Abstimmung mit dem Personalrat und den anderen, zu beteiligenden Arbeitnehmervertretungen.

Zur Abhilfe können im Einvernehmen mit den Arbeitnehmervertretungen auch Beratungs- und Unterstützungsangebote erfolgen und zwar sowohl für Betroffene als auch für Verursacher*innen.

5. Partnerschaftliches Verhalten außerhalb des Arbeitsplatzes

Vorstand und Arbeitnehmervertretungen stimmen darin überein, dass Verstöße gegen die Menschenwürde und Verletzung von Persönlichkeitsrechten Dritter durch Beschäftigte der BSR, auch wenn sie außerhalb der Arbeitszeit und im privaten Umfeld der Beschäftigten erfolgen, das Ansehen des Unternehmens bei Kunden*innen - den Berliner*innen - bzw. Lieferanten/Dienstleistern und Vertreter*innen des politischen, kulturellen und regionalen Umfeldes herabsetzen und der BSR schweren Schaden zufügen. Als eines der größten kommunalen Entsorgungsunternehmen und als Unternehmen, dessen Beschäftigte überwiegend in der Öffentlichkeit arbeiten, sind wir als Arbeitgeber im Besonderen zu einem diskriminierungsfreien Auftreten unserer Mitarbeiter*innen verpflichtet.

Wir haben mit unseren Kampagnen und der Öffentlichkeitsarbeit unsere Kolleginnen und Kollegen bei den Bürger*innen und unseren Kunden*innen positiv wahrnehmbar gemacht. Ihre Leistungen werden gesehen und in einem hohen Maße anerkannt.

Alle können erwarten, dass BSR-Beschäftigte sich am Arbeitsplatz sowie außerhalb des Arbeitsplatzes jeder Form der Diskriminierung enthalten. Vorstand und GPR treten Diskriminierungen entschieden entgegen und erwarten dies auch von allen Beschäftigten. Die Diskriminierung Dritter kann als Verstoß gegen Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag gelten und kann zu betrieblichen bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen. Das gilt insbesondere bei Diskriminierung wegen Abstammung, eth-

nischer Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Hautfarbe, Behinderung, Religion oder sexueller Identität durch die Beteiligung an oder die Unterstützung von ausländerfeindlichen Aktivitäten oder Aktionen.

6. Schutz der BSR Beschäftigten

Vorstand und Arbeitnehmervertretungen stellen fest, dass sich die gesellschaftliche Situation mit ihren Auswirkungen (Arbeitslosigkeit, Armut, Verwahrlosung etc.) auch im Verhalten vieler Kunden*innen und Mitbürger*innen gegenüber unseren Mitarbeiter*innen bemerkbar macht. Die Aggressivität im Straßenverkehr und bei Kundenkontakten (z.B. auf den Recyclinghöfen) ist zum Teil erheblich. Es ist für uns als Arbeitgeber und als Vertretungen der Arbeitnehmerseite selbstverständlich, dass wir in dieser Situation für unsere Beschäftigten ansprechbar sind und ihnen Unterstützung anbieten.

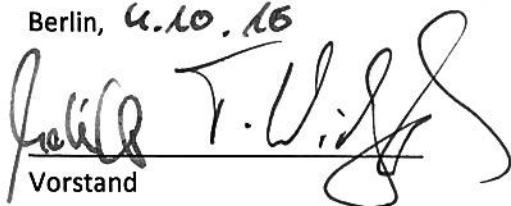
Der BSR liegt viel daran, die Kolleginnen und Kollegen bei der Verrichtung ihrer Arbeit vor Diskriminierung, Beleidigung, Angriffen und Verletzungen jedweder Art zu schützen. Dazu sollte insbesondere den Mitarbeiter*innen vermittelt werden, dass sie sich in Konfliktsituationen vertrauensvoll an ihre Führungskräfte wenden können.

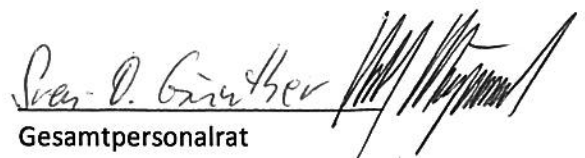
Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, eine offene und wertschätzende Kommunikationskultur zu schaffen und weitere Maßnahmen einzuleiten. In Konfliktsituationen sind dabei alle Sichtweisen zu erfragen und zu berücksichtigen.

Um einen wirkungsvollen Schutz der Beschäftigten und ein entsprechendes Konfliktmanagement zu realisieren, können beispielsweise folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- der Austausch mit anderen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen, die ebenfalls mit der Aggressivität gegen ihre Mitarbeiter*innen zu tun haben;
- Kontaktaufnahme mit den zuständigen Polizeidienststellen an Stellen mit häufigen Konflikten, um Ansprechpartner*innen zu haben, mit denen Handlungsnotwendigkeiten, kurze Reaktionsmöglichkeiten und Sicherheitsmaßnahmen erörtert werden können, um Eskalationen entgegenzuwirken;
- das Aussprechen von Hausverboten;
- das Anbieten von Schulungen für Beschäftigte und Führungskräfte, wie z.B. Konflikt- bzw. Anti-Aggressionstraining;
- Thematisierung auf Veranstaltungen für Führungskräfte aller Ebenen, um die Führungskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren;
- thematisches Aufgreifen in der Unternehmenskommunikation (z.B. Intern);
- In Einzelfällen können zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen seitens des Unternehmens angeboten werden. Ansprechpartner*innen sind dafür die Führungskräfte, die Personalabteilung und die Arbeitnehmervertreter*innen der Personalräte, der Schwerbehinderten-, Frauen- und der Jugendvertretungen.

Berlin, 4.10.16


Vorstand


Gesamtpersonalrat