

Vereinbarung
vom 25. Juni 2009 über
BELÄSTIGUNG UND GEWALTAM
ARBEITSPLATZ

 **OGB-L**

 **LCGB**

Lëtzebuenger Chrëschtliche
Gewerkschafts-Bond

 **U
E
L**

**UNION DES ENTREPRISES
LUXEMBOURGEOISES**

Vereinbarung vom 25. Juni 2009 über BELÄSTIGUNG UND GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Der vorliegende Vertrag über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz ist eine Kollektivvereinbarung zwischen den Gewerkschaften OGBL, LCGB und dem Luxemburger Arbeitgeber-Dachverband (Union des Entreprises Luxembourgeoises - UEL) auf der Basis des Art. L-165.1 des Arbeitsgesetzbuchs.

Ziel des vorliegenden Abkommens ist die Umsetzung der am 26. April 2007 zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und Business Europe/UEAPME-CEEP geschlossenen europäischen Rahmenvereinbarung in die nationale Gesetzgebung.

Im vorliegenden Vertrag stufen die Gewerkschaften und die UEL Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz als inakzeptable Verhaltensweisen ein, die jeden Arbeitnehmer unabhängig von der Art seiner Arbeit und seines Arbeitsplatzes betreffen können.

Ziel des Vertrags ist die maximale Sensibilisierung der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und deren Vertreter in Bezug auf das Phänomen der Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sowie die Unterbreitung von möglichen Pisten und Lösungen, dank derer sich potenzielle Opfer gegen solche Machenschaften zur Wehr setzen können.

Demzufolge haben die Unterzeichner Richtlinien zur Sensibilisierung, zur Vorbeugung und zum Umgang mit Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz festgelegt. Sie haben den Gewerkschaften und Arbeitgebern die Möglichkeit gelassen weiterführende spezifische Abkommen auszuhandeln, um die Bestimmungen der Vereinbarung falls erforderlich genauer zu formulieren.

Der Vertrag wurde als allgemein verbindlich erklärt, was bedeutet, dass er für alle rechtlich in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen und für alle Arbeitnehmer der betreffenden Unternehmen Gültigkeit hat.

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 Urkunde 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 luxemburgische Handelsvereinigung (Confédération Luxembourgeoise du Commerce - clic), 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 Vereinigung der Luxemburger Industriellen (Fédération des Industriels Luxembourgeois - Business Federation Luxembourg - Fedil), 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 OGBL, mit Niederlassung und Gesellschaftssitz L-4170 Esch/Alzette, 60, Boulevard Kennedy

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

andererseits,

wird die vorliegende Vereinbarung getroffen:

VEREINBARUNG ÜBER BELÄSTIGUNG UND GEWALT AM ARBEITSPLATZ

In Erwägung zunächst, dass die auf europäischer Ebene über eine branchenübergreifende Repräsentativität verfügenden Sozialpartner, nämlich BusinessEurope, die UEAPME, die CEEP und die GES, 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 Datum der Unterzeichnung);

In Erwägung, 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 als andere sind; 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 Gewalt die Qualität der Arbeitsplätze beeinträchtigen können;

In Erwägung schließlich, dass die Zielsetzung der europäischen Rahmenvereinbarung darin besteht diesbezüglich eine bessere Sensibilisierung zu erreichen und den Arbeitgebern, Arbeitnehmern und deren Vertretern besser zu erklären, was Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz bedeuten, den Arbeitgebern, Arbeitnehmern und deren Vertretern auf sämtlichen Ebenen einen pragmatischen Rahmen zu bieten, der ihnen ermöglicht Belästigungs- und Gewaltprobleme am Arbeitsplatz zu erkennen, zu vermeiden und zu handhaben; dass es demzufolge angezeigt 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, betriebsexternen Dritten ausgehende

inakzeptable Verhaltensweisen, deren Ziel oder Ergebnis darin besteht die Würde der Arbeitnehmer oder 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 eine bestimmte Anzahl möglicher Pisten 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 rechtliche Personen, die in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer oder der Führungskraft stehen und die Verantwortung für das Unternehmen tragen;
- der Begriff „Führungskraft“ bezeichnet jegliche Personen in der Hierarchie des Unternehmens, die auf irgendeine Weise befugt sind den Arbeitern Anweisungen zu erteilen.

2. Spezielle Bestimmungen in Bezug auf Mobbing

Definition

Mobbing findet statt, wenn eine unternehmenszugehörige Person sich gegenüber einem Arbeitnehmer oder einer Führungskraft wiederholt oder 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 Mobbing am Arbeitsplatz

Verbot von Belästigung am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber erklärt nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern, gegebenenfalls durch einen entsprechenden Zusatz in der bestehenden Betriebsordnung, dass er keinerlei Form von Belästigung innerhalb des Unternehmens duldet. Der Arbeitgeber weist daraufhin, dass sämtliche Arbeitnehmer und Führungskräfte in der Verantwortung sind darauf zu achten, dass keinerlei Belästigung am Arbeitsplatz stattfindet.

Sensibilisierung der Arbeiter und Führungskräfte

Der Arbeitgeber übernimmt nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern die Sensibilisierung der Arbeitnehmer und Führungskräfte mittels der verschiedenen verfügbaren internen Kommunikationsmittel. Schwerpunkte dieser Sensibilisierung sind die Definition der Belästigung, die Möglichkeiten für deren Handhabung innerhalb des Unternehmens und die Strafmaßnahmen gegen den oder die Urheber der Belästigung.

Vorbeugungsmaßnahmen

Im Rahmen der Vorbeugungspolitik legt der Arbeitgeber nach vorheriger Beratung mit den Personalvertretern die zum Schutz der Arbeiter 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 zu tragen:

- Aufklärung und Ausbildung der Arbeitnehmer und Führungskräfte betreffend die Politik zur Vorbeugung und zum Schutz gegen Belästigung am Arbeitsplatz;
- Ernennung eines kompetenten Ansprechpartners in Sachen Vorbeugung und Schutz gegen Belästigung am Arbeitsplatz;

- Festlegung der den Opfern zur Unterstützung zur Verfügung gestellten Mittel und Verfahren.

Interne Bewertung bei Auftreten von Belästigungsproblemen

Falls eine Belästigung seitens der Arbeitgeber und/oder Führungskräfte vorliegt, 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 sowie die allgemeine 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 Beratung mit den Personalvertretern, auf Basis 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 sie in Sektorvereinbarungen festgelegt wird, muss jedes Unternehmen die betreffende Prozedur einführen, 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 unternehmensfremden 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 eine

entsprechenden Zusatz zur internen Betriebsordnung, dass er keinerlei Form von Gewalt innerhalb des Unternehmens duldet. Der Arbeitgeber weist daraufhin, dass sämtliche Arbeiter und Führungskräfte in der Pflicht sind 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 Beratung mit den Personalvertretern. Schwerpunkte dieser Sensibilisierung sind die Definition der Gewalt, das Aufzeichnen 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 betriebsexterner Personen;
- die Aufklärung und Ausbildung der Arbeitnehmer und Führungskräfte betreffend 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 gegen Arbeitnehmer und/oder Führungskräfte festgestellt werden, muss der Arbeitgeber eine interne Bewertung der Effizienz der Vorbeugungsmaßnahmen und die Einführung eventueller neuer Vorbeugungsmaßnahmen, insbesondere was die Organisation des Unternehmens anbelangt, vornehmen, die im Falle von Gewalthandlungen angewandten Prozeduren revidieren und die Aufklärung der Arbeitnehmer verbessern. Die Effizienzbewertung 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 zum Umgang mit Gewaltproblemen fest.

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

Das betreffende Verfahren 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 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 Gewalthandlungen

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.

4. Schlussbestimmungen

Die Unterzeichner vereinbaren, dass die vorliegende Vereinbarung nach Ablauf einer fünfjährigen Periode gerechnet ab 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 keinerlei Weise das Recht der Sozialpartner beeinträchtigt, auf entsprechender Ebene weiterführende Abkommen zu schließen, die den spezifischen Bedürfnissen der betroffenen Parteien Rechnung tragen.