

Musterbetriebsvereinbarung

Muster-Betriebsvereinbarung zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der [Firma / Bereich] gegen Mobbing am Arbeitsplatz

Zwischen : dem Arbeitgeber der [Firma / Bereich] – vertreten durch

.....

und dem Betriebsrat – vertreten durch

.....

wird auf der Grundlage des § 87 Abs.1 Nr. I BetrVG folgendes vereinbart :

Präambel

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich bewusst, dass fehlerhafter sozialer Umgang, unsoziale Verhaltensweisen und nicht gelöste Konflikte das Betriebsklima nachteilig beeinflussen, die Zusammenarbeit stören, die Arbeitsergebnisse beeinträchtigen und vielfältige negative Auswirkungen für Unternehmen und Mitarbeiter mit sich bringen. Psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen, Depressionen, Erschöpfungszustände, Folgeerkrankungen unterschiedlicher Art, Verzweiflung, Zukunftsangst und vieles mehr können die Folge sein.

Anliegen dieser Betriebsvereinbarung ist es insbesondere, das Betriebsklima und den sozialen Umgang aller im Unternehmen tätigen Personen zu verbessern.

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter einschließlich Auszubildende, Praktikanten und Leiharbeitnehmer der [Firma / Bereich]. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, auf die in § 5 Abs.2 und 3 BetrVG genannten Personen in geeigneter Weise einzuwirken, dass sich diese gemäß dieser Betriebsvereinbarung verhalten.

2. Anwendungsgrundlagen / Begrifflichkeiten

2.1 Mobbing

Als Mobbing im Sinne dieser Betriebsvereinbarung werden alle persönlichen Auseinandersetzungen, aber auch ergänzende administrative Vorgänge und Konflikte verstanden, bei denen die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit einer Person, seine Persönlichkeitsentwicklung und sein Selbstwertgefühl, seine sozialen Beziehungen, seine Würde und sein soziales Ansehen sowie die Möglichkeit, sich sinnvoll in den Arbeitsprozess des Unternehmens einzugliedern, immer wieder systematisch angegriffen und verletzt wird (Psychoterror).

In Mobbingkonflikten wird Ausgrenzung, Diskriminierung sowie der Ausstoß einer Person betrieben, eine offene und faire Auseinandersetzung wird vermieden und der angegriffenen Person wird eine faire Behandlung nicht zugebilligt.

2.2 Mobbingbetroffener

Mobbingbetroffener ist, gegen den sich die Mobbingangriffe hauptsächlich richten. (siehe P. 2.1)

2.3 Mobber

Ungeachtet der möglicherweise dahinter liegenden berechtigten Interessen und eigenen Verletzungen ist Mobber, wer Mobbingangriffe mit einer gewissen Regelmäßigkeit betreibt, dabei Schäden für den Betroffenen beabsichtigt oder billigend in Kauf nimmt oder Hilfe für einen Betroffenen unterlässt, obwohl ihm dieses möglich und zuzumuten ist.

3. Verhaltenskodex

Soziale Umgangsformen beinhalten, dass jedermann andere Personen in der gleicher Weise behandelt, wie er es von anderen erwartet. Hierzu gehört u.a. dass Probleme am Arbeitsplatz (z.B. Ärger mit Kollegen, nicht gerechtfertigte Kritik durch den Vorgesetzten) angesprochen sowie mögliche Wege zur Lösung des jeweiligen Problems gemeinsam gesucht und besprochen werden. Verhaltensweisen, die geeignet sind, andere zu verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabzusetzen sind zu unterlassen. Die Grundsätze für die Behandlung von Betriebsangehörigen gemäß § 75 BetrVG gelten uneingeschränkt.

4. Maßnahmen gegen Mobbing

4.1 Mobbingbeauftragter

Der Betriebsrat benennt aus seiner Mitte eine Person zum betrieblichen Mobbingbeauftragten. Sitz des Mobbingbeauftragten ist das Betriebsratsbüro. Die Sprechstunden des Mobbingbeauftragten entsprechen denen des Betriebsrats.

Aufgaben:

1. Durchführung von vorbeugenden Maßnahmen gegen Mobbing
2. Durchführung regelmäßiger Sprechstunden
3. Beratung und Unterstützung von Mobbingbetroffenen bei der Lösung ihrer Probleme
4. Durchführung und Leitung von Gesprächen zur Konfliktlösung
5. Einberufung und Leitung des Schlichtungsverfahrens gem. P. 4.3 und des Konfliktlösungsverfahrens gem. P. 4.4.

Rechte:

1. Der Mobbingbeauftragte hat Anspruch auf umfassende und unverzügliche Unterrichtung durch den Arbeitgeber über alle Mobbingkonflikte im Haus.
2. Der Mobbingbeauftragte hat ein Zutrittsrecht zu allen Arbeitsplätzen und kann mit jedermann während der Arbeitszeit Gespräche, die der Konfliktlösung dienen, führen.
3. Der Mobbingbeauftragte kann sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Betriebsrat Maßnahmen zur Konfliktlösung unterbreiten.

4.2 Sachverhalt und Mobbing

Erhält der Mobbingbeauftragte von einer Konfliktsituation Kenntnis, führt er eine Klärung des Sachverhalts und erste Analyse durch, die Klärungs- und Sondierungsgespräche beinhaltet.

4.3 Schlichtungsverfahren

Sofern die Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung zu erkennen ist, vermittelt der Mobbingbeauftragte zwischen dem Mobbingbetroffenen und dem Mobber. Auf Verlangen einer oder beider Seiten finden diese Gespräche im Beisein des Betriebsrats und / oder des Arbeitgebers bzw. Vorgesetzten statt. Sofern eine

einvernehmliche Lösung erzielt wird, ist diese dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber mitzuteilen, damit diese bei Bedarf in erforderlicher Weise tätig werden können. Ist eine einvernehmliche Lösung nicht möglich oder nicht zu erwarten, ist das Konfliktlösungsverfahren gemäß P. 4.4 einzuleiten.

4.4 Konfliktlösungsverfahren

Wenn eine einvernehmliche Lösung des Konflikts nicht möglich oder nicht zu erwarten ist, werden durch den Mobbingbeauftragten alle Betroffenen zu einer ersten Sitzung eingeladen. Einzuladen sind :

1. der Mobbingbetroffene
2. der oder die Mobber
3. ein Vertreter des Betriebsrats
4. die Fachkraft für Arbeitssicherheit
5. ein Vertreter des Arbeitgebers

Sitzungsleiter jeder Gesprächsrunde ist der Mobbingbeauftragte.

Diese Gesprächsrunden werden maximal dreimal im zeitlichen Abstand von drei Wochen durchgeführt.

Das Ziel der Gesprächsrunden ist die Lösung des Konflikts spätestens am Ende der dritten Gesprächsrunde.

Inhalt der Gesprächsrunden:

1. In der ersten Gesprächsrunde können Mobbingbetroffener und Mobber ihre Auffassungen zu dem Konflikt äußern.
Beide haben das Recht, ihre eigene Sichtweise im erforderlichen Maße zu schildern.
Der Mobbingbeauftragte gibt die Ergebnisse eigener Recherchen bekannt.
Konfliktlösungsvorschläge durch alle Beteiligten sind möglich und erwünscht.
Der Mobbingbeauftragte zeigt mögliche Konsequenzen von Mobbing auf.
2. In der zweiten Gesprächsrunde wird, aufbauend auf der ersten, versucht, eine einvernehmliche Lösung des Konflikts zu erzielen.
Sofern sie nicht gefunden werden kann, sind konkrete Konsequenzen und Sanktionen gemäß Pkt.4.5 für den Fall anzudrohen, dass weiterhin Mobbing betrieben wird.
3. Können auch in der dritten Gesprächsrunde einvernehmliche Lösungen nicht erzielt werden, so beschließen die Sitzungsteilnehmer geeignete Maßnahmen mit der Mehrheit der Anwesenden. Diese Maßnahmen sind, soweit erforderlich, von dem Arbeitgeber unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats umzusetzen.

4.5 Sanktionen

Sanktionen sind letztes Mittel bei der Lösung von Mobbingkonflikten.

Soweit sich aber jemand bewusst über die in dieser Betriebsvereinbarung niedergelegten Verhaltensanforderungen hinwegsetzt, ist er

1. vom Arbeitgeber oder seinem Vertreter im Beisein des Betriebsrats unverzüglich auf sein Verhalten anzusprechen und von diesem aufzufordern, das beanstandete Verhalten einzustellen. Auf alle möglichen Sanktionen wird im Gespräch nochmals hingewiesen.
2. Setzt der Betreffende sein Verhalten weiter fort, ist er nach Aufklärung des Sachverhalts und nach erfolgter Anhörung des Betriebsrats schriftlich abzumahnern. Dem Betriebsrat ist eine Kopie der Abmahnung auszuhändigen.

3. Ändert der Betreffende auch nach erfolgter Abmahnung sein Verhalten nicht, ist er nach erfolgter Anhörung und Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 99 BetrVG zu versetzen. Ist eine Versetzung aus arbeitsorganisatorischen oder anderen Gründen nicht möglich, erfolgt eine weitere Abmahnung. Dem Betriebsrat ist eine Kopie der Abmahnung auszuhändigen.
4. Führen alle Maßnahmen der Schritte 1. bis 3. nicht zu gewünschten Ergebnissen, ist nach Anhörung und Mitbestimmung des Betriebsrates gem. § 102 BetrVG eine verhaltensbedingte ordentliche oder außerordentliche Kündigung auszusprechen.

5. Hilfe für den Mobbingbetroffenen

Jeder Mitarbeiter aus dem Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung, der sich Mobbingangriffen ausgesetzt fühlt, kann sich während seiner Arbeitszeit unter Fortzahlung seines Entgeltes an den Mobbingbeauftragten / Betriebsrat wenden und diesen um Hilfe ersuchen. Die Sprechstunden des Betriebsrats sind dafür zu nutzen.

6. Informationen der Belegschaft

Über Abschluss, Anlass, Zweck und Inhalt dieser Vereinbarung ist die Belegschaft durch den Betriebsrat und durch den Arbeitgeber zu informieren.

7. Salvatorische Klausel

Sind einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung. Im Falle der Unwirksamkeit einer oder mehrerer Bestimmungen werden die Parteien eine der unwirksamen Regelung möglichst nahe kommende Ersatzregelung treffen.

Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom in Kraft.