

Betriebsvereinbarung zu Mobbing am Arbeitsplatz

zwischen der ... (Firma, Anschrift) und dem Betriebsrat der ... (Firma, Anschrift)

Präambel

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich bewusst, dass fehlerhafter sozialer Umgang, unsoziale Verhaltensweisen und nicht gelöste Konflikte das Betriebsklima nachteilig beeinflussen, den Arbeitsablauf stören, die Produktivität des Betriebs sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse vermindern und mannigfaltige negative Auswirkungen für den Betrieb sowie für die Belegschaft mit sich bringen. Psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen, Depressionen, Erschöpfungszustände, Folgeerkrankungen infolge mangelnder Abwehrkräfte, Verzweiflung, Angstzustände und vieles mehr können Folge von Mobbing sein. Anliegen dieser Betriebsvereinbarung ist es insbesondere, das Betriebsklima und den sozialen Umgang aller im Betrieb tätigen Personen zu verbessern.

§ 1 Geltungsbereich**1) Räumlicher Geltungsbereich**

Die Betriebsvereinbarung gilt für ...

oder ...

für die Betriebsteile ...

oder ...

für den Betrieb... mit Ausnahme der Abteilungen...

2) Persönlicher Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der ...

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.

Sie findet ferner auf alle betriebsfremden Personen Anwendung, die- aus welchem Grund auch immer- im Betrieb tätig werden. Insoweit hat die ... bei Vertragsabschluss Sorge zu tragen, dass sich der jeweilige Vertragspartner verpflichtet, sich im Betrieb gemäß dieser Betriebsvereinbarung zu verhalten bzw. auf bei ihm Beschäftigte oder von ihm beauftragte Personen einzuwirken, dass sich diese im Betrieb gemäß dieser Betriebsvereinbarung verhalten. Verstöße gegen die in dieser Betriebsvereinbarung aufgestellten Verhaltensregeln sind insoweit zu sanktionieren, als der Vertragspartner auf den Verstoß hinzuweisen und im Wiederholungsfall bei der Auftragsvergabe nicht mehr zu berücksichtigen ist.

3) Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft und gilt bis einschließlich ...

§ 2 Begrifflichkeiten

Mit dem Wort »**Mobbing**« wird ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt bezeichnet, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden, welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden**

und

deren ungebremster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden und ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen. Dagegen schwinden die Chancen auf eine zufriedenstellende* Lösung und enden regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkungsbereichs.*

Mobbing setzt sich aus zahlreichen einzelnen Mobbinghandlungen zusammen, die nicht umfassend aufgezählt werden können. Aus diesem Grunde handelt es sich bei der nachfolgenden Aufzählung möglicher Mobbinghandlungen nur um Beispiele:

- Ständige ungerechtfertigte Kritik;
- Manipulation von Arbeitsergebnissen;
- Ignorieren der Anwesenheit von Personen;
- Verweigerung des Grußes;
- sexuelle Belästigung;
- ständiges Abwerten religiöser, politischer und/ oder weltanschaulicher Überzeugungen;
- andauerndes Diskriminieren von Personen (z. B. wegen ihres Aussehens, ihrer Herkunft).

Auch wenn es sich bei den folgenden Verhaltensweisen im Einzelfall nicht um Mobbing handelt, werden diese wegen ihrer negativen Auswirkungen mit Mobbing gleichgesetzt und als solche behandelt:

- einzelne rassistische sowie ausländerfeindliche Bemerkungen;
- einzelne sexuelle Belästigungen;
- einzelne Diskriminierungen.

§ 3 Verhaltenskodex

Soziale Umgangsformen beinhalten, dass jedermann Mitmenschen in der gleichen Weise behandelt, wie er es von diesen erwartet. Hierzu gehört unter anderem, dass Probleme am Arbeitsplatz (z. B. Ärger mit den Arbeitskollegen, nicht gerechtfertigte Rügen durch Vorgesetzte) 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 und somit in Mobbing enden können, sind zu unterlassen.

§ 4 Betriebsklima

Die Betriebsparteien stellen übereinstimmend fest, dass das allgemeine Betriebsklima/ das Betriebsklima in der Abteilung ... verbesserungswürdig ist. Um dies zu erreichen, werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

(Beispiele: In der Abteilung ... wird eine Vertretungsregelung getroffen; Personalausfälle werden durch die Beschäftigung von Aushilfen aufgefangen)

§ 5 Konfliktlösungsverfahren

1) Unterrichtung des Konfliktbeauftragten

Der Konfliktbeauftragte ist über Konflikte und Problemsituationen, die Mobbing sind oder sein können, unverzüglich zu informieren.

2) Ermittlung des Sachverhalts

Nachdem der Konfliktbeauftragte von einer Konfliktsituation Kenntnis erlangt hat, führt er eine Klärung des Sachverhaltes und eine erste Analyse durch, die Klärungs- und Sondierungsgespräche beinhalten.

3) Versuch der Schlichtung

Sofern die Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung zu erkennen ist, leitet und moderiert der Konfliktbeauftragte Gespräche zwischen betroffenen Personen. Auf Verlangen einer oder beider Seiten finden diese Gespräche im Beisein des Betriebsrats und/oder des Arbeitgebers bzw. des Vorgesetzten statt.

Sofern eine einvernehmliche Konfliktlösung erzielt wird, ist diese dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber mitzuteilen, damit diese bei Bedarf in der erforderlichen Weise tätig werden können.

Sofern eine einvernehmliche Konfliktlösung nicht möglich oder nicht zu erwarten ist, ist in das Konfliktverfahren gemäß der Ziffer 9.4. einzusteigen.

4) Einberufung der Konfliktlösekommission

Wenn eine einvernehmliche Lösung des Konflikts nicht möglich oder eine solche nicht zu erwarten ist, ist die Konfliktlösekommission von dem Konfliktbeauftragten einzuberufen. Der Konfliktbeauftragte sitzt dieser Kommission vor, die aus den betreffenden Personen sowie je einem Vertreter des Arbeitgebers sowie des Betriebsrats besteht.

- Die Konfliktlösekommission findet sich zu maximal drei Gesprächsrunden ein, die in einem zeitlichen Abstand von maximal vier Wochen durchgeführt werden. Ziel der Kommission ist die Lösung des Konflikts. Dieses Ziel muss spätestens am Ende der dritten Gesprächsrunde erreicht sein.
- In der ersten Gesprächsrunde können die betreffenden Personen ihre Auffassungen zu dem Konflikt äußern. Beide haben das Recht, ihre eigene Sichtweise im erforderlichen Maße zu schildern. Der Konfliktbeauftragte referiert gegebenenfalls die Ergebnisse eigener Recherchen und unterbreitet einen Vorschlag zur Konfliktlösung. Ferner zeigt er mögliche Konsequenzen und Sanktionen auf.

- In der zweiten Gesprächsrunde wird, aufbauend auf der ersten Gesprächsrunde, versucht, eine einvernehmliche Lösung des Konflikts zu erzielen. Sofern eine solche nicht gefunden werden kann, sind konkrete Konsequenzen und Sanktionen für den Fall anzudrohen, dass weiterhin Mobbing betrieben wird.
- Können auch in der dritten Gesprächsrunde einvernehmliche Lösungen nicht erzielt werden, beschließt die Kommission geeignete Maßnahmen mit der Mehrheit der anwesenden Kommissionsmitglieder. Diese sind, soweit erforderlich, von dem Arbeitgeber unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats umzusetzen.

§ 6 Hilfe für Mobbingbetroffene

Jeder, der sich Mobbingangriffen ausgesetzt fühlt, kann sich während der Arbeitszeit unter Fortzahlung seines Entgeltes an den Konfliktbeauftragten wenden und diesen um Hilfe ersuchen. Hierzu stehen dem Mobbingbetroffenen die Sprechstunden des Konfliktbeauftragten zur Verfügung. Der Konfliktbeauftragte hält Anschriften von Selbsthilfegruppen, Einrichtungen, außerbetrieblichen Beratungsstellen, Ärzten, Rechtsanwälten ... bereit. Bei Bedarf begleitet er den Mobbingbetroffenen zu den zuvor genannten Anlaufstellen.

§ 7 Sanktionen

Konflikte sind zu lösen, ohne dass es der Sanktion des Verhaltens Einzelner oder Mehrerer bedarf.

Soweit sich jemand bewusst über die in dieser Betriebsvereinbarung niedergelegten Verhaltensanforderungen hinwegsetzt, ist er vom Arbeitgeber im Beisein des Betriebsrats unverzüglich auf sein Verhalten anzusprechen und aufzufordern, das beanstandete Verhalten einzustellen. Bei diesem Gespräch ist er auf mögliche Sanktionen hinzuweisen. Setzt der Betreffende sein Verhalten weiter fort, so ist er nach Aufklärung des konkreten Sachverhalts und nach erfolgter Anhörung des Betriebsrats schriftlich abzumahnern. Dem Betriebsrat ist eine Kopie der Abmahnung auszuhändigen.

Ändert der Betreffende sein Verhalten auch nach erfolgter Abmahnung nicht, so kann er wiederholt abgemahnt und bei Bedarf versetzt werden. Notfalls ist eine verhaltensbedingte fristgemäße oder fristlose Kündigung auszusprechen. Die Notwendigkeit der Verhängung einer Sanktion schließt die Beachtung der (betriebsverfassungsrechtlichen) Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht aus.

§ 8 Konfliktbeauftragter

1) Stellung

Der ... wird mit Wirkung vom ... zum betrieblichen Konfliktbeauftragten bestellt. Seine Arbeitszeit beträgt ... Stunden/Woche. Soweit erforderlich, kann sie auf bis zu ... Stunden pro Woche aufgestockt werden.

Es wird bis spätestens zum ... die Stelle eines betrieblichen Konfliktbeauftragten eingerichtet. Hierzu hat der Arbeitgeber Folgendes zu veranlassen: Sämtliche Bewerbungsunterlagen sind dem Betriebsrat vorzulegen. Bei den Auswahlgesprächen ist der Betriebsrat hinzuzuziehen. Die Einstellung bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Hiervon unberührt sind die Rechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder ...

Der Betriebsrat benennt aus seiner Mitte eine Person zum betrieblichen Konfliktbeauftragten. Die Arbeit des Konfliktbeauftragten zählt zur Arbeitszeit mit allen sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten. Zur Ausübung dieser Tätigkeit wird die Person ... Stunden/Woche unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt oder ...

Dem Betriebsrat werden die Dienste des ... ab dem ... als Konfliktbeauftragter zur Verfügung gestellt. Der ... unterliegt in seiner Funktion ausschließlich dem Weisungsrecht des Betriebsrats.

2) Funktion

Der Konfliktbeauftragte hat die Funktion, Mobbingkonflikte auf einvernehmliche Weise zu lösen und Mobbingprävention zu betreiben.

3) Aufgaben

Ausgehend von seinen Funktionen hat der Konfliktbeauftragte insbesondere folgende Aufgaben:

1. Durchführung von vorbeugenden Maßnahmen gegen Mobbing;
2. Durchführung von regelmäßig stattfindenden Sprechstunden (mindestens eine Sprechstunde pro Woche);
3. Betreuung eines »Kummerkastens«;
4. Beratung und Unterstützung von Mobbingbetroffenen bei der Lösung ihrer Probleme;
5. Durchführung und Leitung von Gesprächen zur Konfliktlösung;
6. Einberufung und Leitung der Konfliktlösekommission;
7. ...

4) Rechte

Der Konfliktbeauftragte hat einen Anspruch auf umfassende Unterrichtung über alle Konfliktsituationen im Betrieb sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Betriebsrat. Der Konfliktbeauftragte hat ein Zutrittsrecht zu allen Arbeitsplätzen und kann mit jedermann während der Arbeitszeit Gespräche führen. Der Konfliktbeauftragte kann sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Betriebsrat Maßnahmen zur Konfliktlösung unterbreiten

5) Materielle Ausstattung

Der Konfliktbeauftragte erhält folgende materielle Ausstattung:

- Schreibkraft, Sekretariatskraft,
- verschließbares Büro,
- verschließbare Büromöbel,
- PC oder Notebook,
- Kommunikationsmittel (z. B. Telefon, Anrufbeantworter, Fax, Internet- und/oder Internetzugang, Handy),
- Fachliteratur,
- Nutzung eines Dienstwagens (sofern erforderlich).

6) Qualifizierung

Um eine sachgerechte Ausübung seiner Tätigkeit auf Dauer gewährleisten zu können, hat sich der Konfliktbeauftragte einer Supervision zu unterziehen und in geeigneter Weise fortzubilden. Die Kosten hierfür sind vom Arbeitgeber zu tragen. Dem Arbeitgeber/Betriebsrat ist die Teilnahme an Supervisions-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen anzuzeigen. Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen wird dem Konfliktbeauftragten ein Betrag in Höhe von ... DM/Jahr zur Verfügung gestellt, über den er frei verfügen kann. Nicht in Anspruch genommene Gelder sind auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen oder

7) Kostentragung

Sämtliche durch die Tätigkeit des Konfliktbeauftragten entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

§ 9 Sensibilisierung und Qualifizierung

Alle im Betrieb tätigen Personen sind durch geeignete Maßnahmen, die von dem Konfliktbeauftragten vorbereitet und unter seiner Leitung durchgeführt werden, für die Mobbing-Problematik zu sensibilisieren. Ferner hat jeder Mitarbeiter grundsätzlich das Recht, sich durch eigene Schulungs- und Trainingsmaßnahmen zu qualifizieren und damit in die Lage zu versetzen, Konflikte im Betrieb offen, fair und konstruktiv unter Vermeidung von Mobbing zu lösen. Zu diesem Zweck wird einmal pro Jahr ein Schulungs- und Trainings-Budget zwischen dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung vereinbart.

§ 10 Schlichtungsstelle

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, die sich aus der Anwendung dieser Betriebsvereinbarung ergeben, ist eine Schlichtungsstelle zu bilden. Diese besteht aus einem Vorsitzenden sowie je zwei Vertretern des Betriebsrats sowie des Arbeitgebers. Die Schlichtungsstelle soll unverzüglich, spätestens jedoch zwei Wochen nach ihrer Anrufung, tagen. Das Verfahren vor der Schlichtungsstelle entspricht dem des Einigungsstellenverfahrens gemäß §§ 76, 76a BetrVG. Die unterlegene Partei kann gegen die Entscheidung der Schlichtungsstelle das Arbeitsgericht anrufen. Der Arbeitgeber trägt die Kosten des Schlichtungsverfahrens.

§ 11 Schlussbestimmungen

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

Die Betriebsvereinbarung tritt am xx.xx.xxxx in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum xx.xx.xxxx, gekündigt werden. Wird diese Betriebsvereinbarung gekündigt, z. B. im Falle einer Änderung einschlägiger gesetzlicher Vorschriften oder Rechtsprechung, gelten die Festlegungen dieser Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung weiter.

Ort, den xx.xx.xxxx

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an die Ausführungen von Axel **Esser**, Martin **Wolmerath**, »Mobbing – Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung«, 4., vollständig überarbeitete Auflage, Frankfurt am Main 2001.