

Betriebsvereinbarung für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

zwischen

der Fa. XYZ GmbH, vertreten durch die Geschäftsführung,

im folgenden: XYZ

und dem BR der Fa. XYZ GmbH, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden,

im folgenden: BR

1 Präambel

XYZ 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.

2 Geltungsbereich

2.1 Diese Betriebsvereinbarung gilt für den gesamten Betrieb mit Ausnahme der Abteilung...

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

- 2.2 Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gem. § 5 Abs.1 BetrVG,
- 2.3 XYZ verpflichtet sich, auf die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen in geeigneter Weise einzuwirken, dass sich diese gemäß dieser Betriebsvereinbarung verhalten.
- 2.4 Sie findet ferner auf alle betriebsfremden Personen Anwendung, die - aus welchem Rechtsgrund auch immer - im Betrieb tätig werden. Insoweit hat die XYZ bei Vertragsschluss 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 Begriffsbestimmung

- 3.1 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 dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet. Mobbing setzt sich aus zahlreichen einzelnen Mobbinghandlungen zusammen, die nicht abschließend aufgezählt werden können. Aus diesem Grunde handelt es sich bei der nachfolgenden Aufzählung möglicher Mobbinghandlungen nur um Beispiele:

- ständige ungerechtfertigte Kritik

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

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

3.2 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

4 Verhaltenskodex

- 4.1 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 Arbeitskollegen, nicht gerechtfertigte Rügen durch Vorgesetzte) angesprochen sowie mögliche Wege zur Lösung des jeweiligen Problems gemeinsam gesucht und beschnitten werden. Verhaltensweisen, die geeignet sind, andere zu verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabzusetzen und somit in Mobbing enden können, sind zu unterlassen.
- 4.2 Es ist zu beachten, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, oder wegen ihres Geschlechts, eine Benachteiligung wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen unterbleibt. Die freie Entfaltung der Persönlichkeit

stefan 28.9.06 14:24
 Gelöscht: -
 stefan 28.9.06 14:24
 Gelöscht: -

ist zu schützen und zu fördern.

5 Verbesserung des Betriebsklimas

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)

6 Maßnahmen gegen Mobbing

Zu den erforderlichen Maßnahmen zur Bekämpfung bzw. Vermeidung von Mobbing gehört sowohl die Aufklärung der unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallenden Personen als auch die Beseitigung betrieblicher Mängel und Engpässe im Arbeitsablauf sowie der Arbeitsorganisation, die erfahrungsgemäß zu persönlichen Auseinandersetzungen führen können. Zur Lösung von akuten Mobbingkonflikten werden die Maßnahmen gemäß der Ziffern 7.3. und 7.4. dieser Betriebsvereinbarung zur Anwendung gebracht. Hier gilt das Prinzip, dass zunächst immer nach einvernehmlichen Lösungen gesucht werden muss. Der personenbezogene Konflikt ist in einen sachlich zu lösenden Konflikt zu überführen. Ist die Mobbing betreibende Person auch nach intensiven Bemühungen, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen, nicht willens, von Mobbing abzulassen, sind die Verhängung betrieblicher Sanktionen gemäß der Ziffer 9. dieser Betriebsvereinbarung sowie die Einleitung rechtlicher Schritte durch den Arbeitgeber in Erwägung zu ziehen.

7 Konfliktlösungsverfahren

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

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

- 7.2 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.
- 7.3 Versuch der Schlichtung
- 7.3.1 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 Arbeitgebers bzw. vom Vorgesetzten statt.
- 7.3.2 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.
- 7.3.3 Sofern eine einvernehmliche Konfliktlösung nicht möglich oder nicht zu erwarten ist, ist in das Konfliktlösungsverfahren gemäß der Ziffer 7.4. einzusteigen.
- 7.4 Einberufung der Konfliktlösungskommission
- 7.4.1 Wenn eine einvernehmliche Lösung des Konflikts nicht möglich oder eine solche nicht zu erwarten ist, ist die Konfliktlösungskommission von dem Konfliktbeauftragten (s. Ziffer 10) einzuberufen. Der Konfliktbeauftragte sitzt dieser Kommission vor, die aus den betreffenden Personen sowie je einem Vertreter des Arbeitgebers sowie des Betriebsrats besteht.
- 7.4.2 Die Konfliktlösungskommission 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.
- 7.4.3 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.
- 7.4.4 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.

- 7.4.5 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.

8 Hilfe für Mobbingbetroffene

Jeder, der sich Mobbing 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.

9 Sanktionen

- 9.1 Konflikte sind zu lösen, ohne dass es der Sanktion des Verhaltens Einzelner oder Mehrerer bedarf.
- 9.2 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 von diesem aufzufordern, das beanstandete Verhalten einzustellen. Bei diesem Gespräch ist er auf mögliche Sanktionen hinzuweisen.
- 9.3 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.
- 9.4 Ändert der Betreffende sein Verhalten auch nach erfolgter Abmahnung nicht, so kann er wiederholt abgemahnt und bei Bedarf versetzt werden. Notfalls ist eine

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

verhaltensbedingte fristgemäße oder fristlose Kündigung auszusprechen. Die Notwendigkeit der Verhängung einer Sanktion schließt die Beachtung der (betriebsverfassungsrechtlichen) Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht aus.

10 Konfliktbeauftragter

- 10.1 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 der Konfliktbeauftragte... Stunden/Woche unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt.
- 10.2 Der Konfliktbeauftragte hat die Funktion, Mobbingkonflikte auf einvernehmliche Weise zu lösen und Mobbingprävention zu betreiben.
- 10.3 Ausgehend von seinen Funktionen hat der Konfliktbeauftragte insbesondere folgende Aufgaben:
- Durchführung von vorbeugenden Maßnahmen gegen Mobbing
 - Durchführung von regelmäßig stattfindenden Sprechstunden (mindestens eine Sprechstunde pro Woche)
 - Betreuung eines »Kummerkastens«
 - Beratung und Unterstützung von Mobbingbetroffenen bei der Lösung ihrer Probleme
 - Durchführung und Leitung von Gesprächen zur Konfliktlösung
 - Einberufung und Leitung der Konfliktlösungskommission
 - Fachlicher Austausch mit externen Mobbingeinrichtungen
- 10.4 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.

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

10.5 Der Konfliktbeauftragte erhält folgende materielle Ausstattung:

- Schreibkraft, Sekretariatskraft
- verschließbares Büro
- verschließbare Büromöbel
- PC oder Laptop
- Kommunikationsmittel (z. B. Telefon, Anrufbeantworter, Fax, Intranet- und/oder Internetzugang)
- Handy
- Literatur
- Dienstwagen (sofern erforderlich)

10.6 Qualifizierung

10.6.1 Um eine sachgerechte Ausübung seiner Tätigkeit auf Dauer gewährleisten zu können, hat sich der Konfliktbeauftragte einer Supervision zu unterziehen und in geeigneter Weise fortzubilden.

10.6.2 Die Kosten hierfür sind vom Arbeitgeber zu tragen. Dem Arbeitgeber/Betriebsrat ist die Teilnahme an Supervisions-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen anzuzeigen.

10.6.3 *Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen wird dem Konfliktbeauftragten ein Betrag in Höhe von ... €/Jahr zur Verfügung gestellt, über den er frei verfügen kann. Nicht in Anspruch genommene Gelder sind auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen.*

oder

Hinsichtlich der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen findet § 37 Abs. 6, Abs. 7 BetrVG entsprechende Anwendung.

10.6.4 Kostentragung

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

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

11 Information der Belegschaft

- 11.1 Über Abschluss, Anlass, Zweck und Inhalt dieser Vereinbarung ist die Belegschaft auf einer Betriebsversammlung zu informieren. Zu dieser Versammlung wird der Betriebsrat einen Referenten/den ... hinzuziehen, der über das Thema »Mobbing am Arbeitsplatz« sprechen und Fragen der Teilnehmer beantworten wird.
- 11.2 Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen in geeigneter Weise über Abschluss, Anlass, Zweck und Inhalt dieser Vereinbarung zu informieren.
- 11.3 Die Betriebsvereinbarung wird im Betrieb an folgenden Orten aufgehängt: ...
- 11.4 Jeder Beschäftigte erhält eine Kopie der Vereinbarung. Neue Beschäftigte erhalten diese bei Abschluss des Arbeitsvertrages.

12 Sensibilisierung und Qualifizierung

Alle im Betrieb tätigen Personen sind durch geeignete Maßnahmen, die von dem Konfliktbeauftragten (s. Ziffer 10.) vorbereitet und unter seiner Leitung durchgeführt werden, für die Mobbing-Problematik zu sensibilisieren. Ferner sind sie in geeigneter Weise zu qualifizieren und damit in die Lage zu versetzen, Konflikte im Betrieb offen, fair und konstruktiv unter Vermeidung von Mobbing zu lösen.

13 Rechte der Beschäftigten

- 13.1 Jede im Betrieb tätige Person hat das Recht, sich während der Arbeitszeit unter Fortzahlung der Vergütung bei dem Konfliktbeauftragten über diese Betriebsvereinbarung zu informieren, hierzu Fragen zu stellen und sich über Benachteiligungen, Schikanen, Belästigungen, Verunglimpfungen etc. zu beschweren. Hierzu soll er die Sprechstunden des Konfliktbeauftragten aufsuchen.
- 13.2 Zeiten, die dazu verwendet werden, um Konflikte am Arbeitsplatz zu lösen, werden wie Arbeitszeit behandelt und entsprechend vergütet.

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

14 In-Kraft-Treten, Kündigung

- 14.1 Diese Vereinbarung tritt am ... in Kraft und kann mit einer Frist von ... Monaten zum Jahresschluss, erstmals zum 31.12.... gekündigt werden.
- 14.2 Vor einer Kündigung hat die Partei, die die Kündigung auszusprechen beabsichtigt, die Schlichtungsstelle (s. Ziffer 16.) anzurufen, damit diese über den Kündigungsgrund tagen und Lösungen finden kann, die den Ausspruch der Kündigung entbehrlich machen.
- 14.3 Die gekündigte Betriebsvereinbarung wirkt so lange nach, bis sie durch eine neue Vereinbarung abgelöst wird. Von der Nachwirkung werden auch solche Personen erfasst, die erst nach erfolgter Kündigung dieser Vereinbarung in den Betrieb eintreten bzw. tätig werden.

15 Umsetzung und Fortschreiben der Betriebsvereinbarung

Betriebsrat und Arbeitgeber verpflichten sich, die in dieser Vereinbarung festgeschriebenen Punkte umzusetzen, aufmerksam zu verfolgen und bei Bedarf fortzuschreiben. Dem Betriebsrat wird insoweit ein Initiativrecht eingeräumt, das die Anrufung der Schlichtungsstelle beinhaltet.

16 Meinungsverschiedenheiten

- 16.1 Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, die sich aus der Anwendung dieser Betriebsvereinbarung ergeben, ist eine Schlichtungsstelle zu bilden. Diese besteht aus einem Vorsitzenden/dem ... als Vorsitzenden sowie je zwei Vertretern des Betriebsrats sowie des Arbeitgebers.
- 16.2 Die Schlichtungsstelle soll unverzüglich, spätestens jedoch zwei Wochen nach ihrer Anrufung, tagen. Das Verfahren vor der Schlichtungsstelle entspricht dem des Einigungsstellenverfahrens gemäß 55 76, 76 a BetrVG.

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

16.3 Die unterlegene Partei kann gegen die Entscheidung der Schlichtungsstelle das Arbeitsgericht anrufen.

16.4 Der Arbeitgeber trägt die Kosten des Schlichtungsverfahrens.

17 Salvatorische Klausel

Sind einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung 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 nahekommende rechtswirksame Ersatzregelung treffen.

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -

stefan 28.9.06 14:24

Gelöscht: -