

Betriebsvereinbarung Mobbing

Zwischen der

Musterfirma

- folgend Arbeitgeber genannt –

und dem

Betriebsrat derMusterfirma

- folgend Betriebsrat genannt –

wird die folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

§ 1 Ziele

Die vorliegende Betriebsvereinbarung zielt darauf ab, die Beschäftigten des Betriebs sowohl vor verbalen als auch tatsächlichen Übergriffen und Belästigungen sowie unfairer Konfliktführung, dem sogenannten Mobbing, durch Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen, Vorgesetzte und Dritte im Betrieb zu schützen.

§ 2 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich der vorliegenden Betriebsvereinbarung erstreckt sich über den gesamten Betrieb und erhebt Anspruch für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG. Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgeberin dafür zu sorgen, dass die Ziele der Betriebsvereinbarung nicht durch die Handlungen derjeniger, für die die Betriebsvereinbarung keinen Geltungsanspruch hat, gefährdet wird.

§ 5 Schutzbereich

Die Betriebsvereinbarung stellt sich gegen jegliche Art von Mobbing im Betrieb. Folgende Verhaltensweisen werden dabei als Mobbing angesehen:

1. Es findet eine Ausgrenzung Betroffener in Unterhalten statt und es wird mit ihnen nicht gesprochen. Aussagen der Betroffenen werden nicht beachtet, als lächerlich dargestellt oder es wird darauf beleidigend reagiert.
2. Über das Privatleben oder die Arbeit der Betroffenen werden Gerüchte verbreitet. Es wird sich über eventuelle Krankheiten oder Behinderungen der Betroffenen lustig gemacht. Die Betroffenen werden aufgrund ihrer Nationalität ihrer Rasse, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert.
3. Schikanieren der Betroffenen durch ihre Vorgesetzten. Hierzu zählt beispielsweise das Zuweisen von keinen, abwertenden oder gesundheitsschädigenden Aufgaben. Denkbar ist darüber hinaus auch die bewusste zeitliche oder persönliche Überforderung der betroffenen mit Aufgabenstellungen.
4. Die stetige verbale oder tatsächliche Verübung sexueller Übergriffe, zum Beispiel in Form von anzüglichen Bemerkungen oder sexuellen Annäherungen.

§ 4 Maßnahmen

Jegliche Mobbinghandlungen sind allen Betriebsangehörigen untersagt und sollen im Betrieb nicht stattfinden.

1. Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat haben die Verpflichtung Informations- und Aufklärungsarbeit zu leisten. In Besprechungen der einzelnen Abteilungen sollen die Beschäftigten sensibilisiert und aufgeklärt werden. Darüber besuchen Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen, die Ihnen zeigen, wie sie sich anbahnende Mobbing Situationen erkennen und Konflikte erfolgreich managen können.
2. Arbeitgeberin und Betriebsrat benennen darüber hinaus aus dem Kreis der Betriebsangehörigen im Einvernehmen drei Vertrauenspersonen. Diese werden im Bereich des Umfangs mit Mobbing und des fairen Konfliktmanagements ausgebildet. Sie sollen Betroffenen und Beschäftigten, die solche Handlungen identifiziert haben als Ansprechpartner zur Verfügung stehen und bei der Bewältigung von Konflikten zwischen den Betroffenen und denjenigen, die Mobbinghandlungen ausüben, helfen. Ferner stehen sie Betroffenen beratend zur Seite und helfen Ihnen gegebenenfalls psychologische oder psychotherapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus vermitteln die Vertrauenspersonen auch vermittelnd zwischen Betroffenen und dem Arbeitgeber. Während ihrer Tätigkeit als Vertrauenspersonen, sind diese von ihrer Arbeit freizustellen.

§ 5 Geldbuße

Werden Beschäftigte identifiziert, die Mobbinghandlungen ausführen, wird diesen zunächst eine schriftliche Verwarnung ausgestellt. Führt diese die verwarnten Handlungen dennoch weiterhin aus, wird gegen sie in Absprache mit dem Arbeitgeber Geldbuße verhängt. Diese wird bei mindestens 50 EUR angesetzt und orientieren sich an der Schwere der Mobbinghandlung. Dabei darf sie den Tagesverdienst der Beschäftigten jedoch nicht übersteigen. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber stets das Recht zu Einleitung individualarbeitsrechtlicher Maßnahmen unter Einhaltung der gesetzlichen Voraussetzungen. Ferner bleibt es ausdrücklich vorbehalten bei strafrechtlich relevanten Vorkommnissen die Strafverfolgungsbehörden zu benachrichtigen und Taten in diesem Rahmen zur Anzeige zu bringen.

§ 13 Schlussbestimmungen

1. Die vorliegende Betriebsvereinbarung tritt zum ... in Kraft.
2. Besteht in einzelnen Bestimmungen ein Widerspruch zu den vom Gesetzgeber festgelegten Regelungen oder sollte die Unwirksamkeit dieser festgestellt werden, wirkt sich dies nicht auf die Wirksamkeit der übrigen Vereinbarung aus. Die unwirksame oder im Widerspruch zur gesetzlichen Regelung stehende Bestimmung wird daraufhin durch eine neue Bestimmung ersetzt. Diese soll weiterhin dem Gewollten der Parteien entsprechen bzw. dem möglichst nahe kommen.
3. Gekündigt werden kann die Betriebsvereinbarung mit einer Frist von 4 Monaten zum Ende des laufenden Kalenderjahres. Der früheste Zeitpunkt der Kündigung ist der 31.12.2018. Sie bleibt jedoch bestehen, bis sich die Parteien auf eine neue Betriebsvereinbarung geeinigt haben.
4. Änderungen und Ergänzungen der vorliegenden Betriebsvereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Köln, der ...

Arbeitgeber Betriebsrat