

Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG vereinbart:

1. Geschäftsleitung und Betriebsrat wollen durch Förderung des partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz Konflikte im Betrieb vermeiden und Mobbing-Handlungen vorbeugen. Soweit es trotzdem zu Mobbing kommen sollte, werden Strategien und Hilfsangebote zur Abwehr solcher Handlungen aufgezeigt.
2. Dieser Betriebsvereinbarung unterfallen ohne Ausnahme alle Beschäftigten des Betriebes.
3. Unter Mobbing ist ein ehrverletzendes Verhalten zu verstehen, das sowohl von Arbeitskollegen wie auch Vorgesetzten ausgehen kann. Ziel dieses Verhaltens ist es, das Opfer zu verunsichern und aus seiner Position oder sogar aus dem Betrieb zu verdrängen.
4. Zu den Mobbing-Handlungen zählen insbesondere:
 - Missachtung von Höflichkeitsformen
 - Anspielungen und üble Scherze
 - Beschädigung des Ansehens
 - Einschränkung oder Unterbindung sozialer Kontakte
 - Schikaniazen z. B. durch Zuweisung unsinniger oder ungeeigneter Tätigkeiten
 - Diskriminierung auf Grund von Hautfarbe, Religion, Aussehen, besonderer Eigenarten, Nationalität oder Geschlecht

Die Beschäftigten haben sich im Betrieb so zu verhalten, dass andere Mitarbeiter nicht belästigt oder beleidigt werden, sondern jeder seine Persönlichkeit frei entfalten kann. Schädigende Handlungen insbesondere nach Ziff. 4 werden als Störung des Betriebsfriedens angesehen und können nicht nur eine Abmahnung oder Versetzung, sondern auch eine Kündigung nach sich ziehen. Um Mobbing-Handlungen frühzeitig erkennen und verhindern zu können, werden regelmäßig, d. h. alle [...] Jahre die Mitarbeiter geschult, die im Betrieb eine Vorgesetztenrolle einnehmen oder im Personalbereich Verantwortung tragen. Inhalt und Art der Schulung werden an dem konkreten betrieblichen Bedarf ausgerichtet und in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat festgelegt. Dem Betriebsrat wird das Recht eingeräumt, ebenfalls an diesen Schulungen teilzunehmen. Mitarbeiter, die an einer Schulung teilnehmen, werden unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt. Außerdem übernimmt der Arbeitgeber die gesamten Schulungskosten einschließlich Fahrt-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten. Für Mitglieder des Betriebsrates gilt die Kostenübernahme grds. nur für den Fall, dass die Schulung auch erforderlich ist. Im Betrieb werden regelmäßig, spätestens [...], anonyme Fragebogen an alle Mitarbeiter verteilt, die Aufschluss über Führungsstil und –verhalten der Vorgesetzten sowie über das Betriebsklima geben sollen. Um Konflikte schnell und wirksam ausräumen zu können, werden Mobbing-Ansprechpartner ernannt, die von den Mitarbeitern angerufen werden können, wenn sie sich belästigt oder beleidigt fühlen. In jeder Abteilung soll es je nach Größe [...] oder [...] Ansprechpartner geben. Sie werden gemeinsam von Geschäftsleitung und Betriebsrat ernannt. Die Ansprechpartner

werden tätig, wenn noch kein Beschwerdeverfahren nach Ziff. 9 eingeleitet worden ist. Sie sollen Gespräche zwischen den Gegnern leiten, Verhandlungen mit den Vorgesetzten führen und Lösungsvorschläge für die Beschwerdestelle erarbeiten. Außerdem sollen die Ansprechpartner die Mobbing-Opfer z. B. bei der Suche nach Kontaktadressen und therapeutischen Maßnahmen unterstützen. Arbeitnehmer, die meinen, von Kollegen oder von Vorgesetzten nicht richtig behandelt zu werden, können sich bei der zuständigen Stelle des Betriebes beschweren. Zuständig sind insbesondere der direkte Vorgesetzte oder der Betriebsrat. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Beschwerdeführer wegen seiner Beschwerde keine Nachteile erleiden darf. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn sich herausstellt, dass die Beschwerde ungerechtfertigt war. Zu Beginn des Beschwerdeverfahrens findet auf Wunsch des Beschwerdeführers unter neutraler Leitung ein Gespräch mit dem Gegner statt. Das Gespräch soll unverzüglich, spätestens [...] nach Vorbringen der Beschwerde stattfinden. Der Beschwerdeführer kann den Betriebsrat hinzuziehen. Wird keine Einigung erzielt, muss binnen [...] ein Vermittlungsgespräch unter Vorsitz des nächsthöheren Vorgesetzten durchgeführt werden. Auf Wunsch des Beschwerdeführers kann der Betriebsrat beteiligt werden. Kommt es auch in diesem Gespräch zu keiner Einigung oder wird trotz erzielter Einigung der Missstand nicht abgestellt, muss die Beschwerde innerhalb von [...] vor der betrieblichen Einigungsstelle verhandelt werden. Nach Anhörung der beiden Parteien entscheidet sie für alle Beteiligten verbindlich. Bei der betrieblichen Beschwerdestelle handelt es sich um eine ständige Einrichtung, die mit jeweils [...] Mitgliedern des Betriebsrates und des Personalwesens besetzt ist. Den Vorsitz übernimmt [...]. Nach mündlicher Verhandlung entscheidet die Beschwerdestelle mit Stimmenmehrheit. Der Vorsitzende hat kein Stimmrecht. Die Beschlüsse sind schriftlich niederzulegen und zu unterschreiben. Kommt keine Stimmenmehrheit zu Stande, wird für die erneute Beratung ein neutraler Vorsitzender hinzugezogen. Er wird bestimmt durch den Vorsitzenden des Betriebsrates und dem Abteilungsleiter Personalwesen. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von [...] Monaten gekündigt werden.