

Text- und Musterschreibensammlung für Betriebs- und Personalräte zum Thema Mobbing

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
Grundlagen.....	3
Externe Hilfen.....	6
Gerichtsurteile	7
Schulungsanspruch.....	7
Kündigung wegen Mobbing nur unter bestimmten Voraussetzungen.....	8
Musterschreiben an die Geschäftsleitung/Direktion.....	9
Weiterleitung einer Beschwerde.....	9
Feststellung einer Uneinigkeit.....	10
Anmerkung zur Anrufung der Einigungsstelle.....	11
Musterschreiben an das Gewerbeaufsichtsamt.....	12
Betriebsvereinbarung.....	13
Initiativantrag.....	13
Initiativantrag zur Erzwingung freiwilliger Bestandteile.....	14
Musterbetriebsvereinbarung.....	15
Freiwillige Vereinbarungsgegenstände.....	18

©2000 Jutta und Peter Rehder, www.konfliktfeld-pflege.de, außer besonders bezeichnete Texte, die aus anderer Quelle stammen. Sämtliche Texte stehen Arbeitnehmervvertretungen zur nicht-kommerziellen Weiterverwendung frei zur Verfügung.

Einleitung

Die folgenden Musterbriefe und Texte sollen Ihnen als Hilfe für Ihre tägliche Interessenvertretungsarbeit dienen. Selbstverständlich können und sollten Sie sie für Ihre Bedürfnisse anpassen.

Sie werden auch feststellen, daß alle Briefe sich auf die entsprechenden Paragraphen im Betriebsverfassungsgesetz beziehen. Wir haben das BetrVG hier nur exemplarisch genommen, weil die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder sehr unterschiedlich sind – ganz zu schweigen von den dem Arbeitsrecht gleichgestellten Landeskirchenrechten mit ihren unterschiedlichen Regelungen zur Mitarbeitervertretung.

Bitte beachten Sie, daß der Gesetzgeber eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes plant. Hierdurch könnten einige Musterschreiben in naher Zukunft überarbeitungsbedürftig werden. Wir werden dann ggf. eine überarbeitete Fassung zur Verfügung stellen.



Für den Ausdruck einzelner Seiten dieses Dokuments achten Sie bitte auf die Seitenzahlen – alle Teile sind in ein einziges Dokument eingebunden und nicht einzeln verfügbar.

Grundlagen

Grundgesetz

Art.1 (1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Art.2 (2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit.

Betriebsverfassungsgesetz

§ 75. Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen.

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, 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 unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, daß Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

§ 76. Einigungsstelle.

(1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden.

(2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.

(3) Die Einigungsstelle faßt ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlußfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlußfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.

(4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.

(5) In den Fällen, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, wird die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite genannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe des Absatzes 3 allein. Die Einigungsstelle faßt ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

(6) Im übrigen wird die Einigungsstelle nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. In diesen Fällen ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nur, wenn beide Seiten sich dem

Spruch im voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.

(7) Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch den Spruch der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen.

(8) Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, daß an die Stelle der in Absatz I bezeichneten Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt.

§ 84. Beschwerderecht.

(1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen.

(3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

§ 85. Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat.

(1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

(2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.

(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt.

§87. Mitbestimmungsrechte.

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;

...

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

Arbeitsschutzgesetz

§3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz I hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie

2. Vorkehrungen zu treffen, daß die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

Strafgesetzbuch

Auch wenn Mobbing selbst (noch) nicht strafbar ist, erfüllen etliche Mobbing-Handlungen Straftatbestände:

Tatbestand / Straftaten §§ des StGB

Bedrohung 241

Begünstigung 257

Beleidigung - Üble Nachrede - Verleumdung - Verleumdung gegen Personen des politischen Lebens - Verunglimpfung des Andenkens Verstorbener 185 186 187 187a 189

Betrug und Untreue 263ff.

Diebstahl - Diebstahl und Unterschlagung geringwertiger Sachen 242ff 248

Körperverletzung 223ff.

Nötigung 240

Politische Verdächtigung 241

Sachbeschädigung 303

Urkundenfälschung 267

Externe Hilfen

Um Abhilfen gegen Mobbing zu schaffen, ist es oft notwendig, sich von außen Hilfe oder Rat zu holen. Wir haben hier einige Anlaufstellen aufgelistet und was diese zu bieten haben:

- Die zuständige Gewerkschaft kann Informationsmaterial zur Verfügung stellen. Wenn das Mobbing-Opfer Gewerkschaftsmitglied ist, kann es auch Rechtsschutz erhalten, falls es zu arbeitsrechtlichen Problemen mit dem Arbeitgeber kommt.
- Der Betriebsarzt (in kleineren Betrieben ohne eigenen Betriebsarzt der zuständige Arbeitsmediziner) kann selbst initiativ werden, denn Mobbing gefährdet die Gesundheit des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz. Da die meisten Arbeitsmediziner in der Regel nicht von allein auf solche Mißstände aufmerksam werden, ist zu erwarten, daß auch noch etwas Überzeugungsarbeit seitens des Betriebs-/Personalrates notwendig ist.
- Dasselbe wie für den Betriebsarzt gilt auch für den Arbeitssicherheitsbeauftragten. Hier wird die Überzeugungsarbeit schwieriger werden, weil Arbeitssicherheitsbeauftragte sich traditionell eher um bauliche und technische Fragen kümmern. Aber laut Arbeitssicherheitsgesetz können und sollen sie in allen Fragen des Gesundheitsschutzes initiativ werden.
- Das Gewerbeaufsichtsamt kann den Arbeitgeber in Fragen des Gesundheitsschutzes kräftig unter Druck setzen und ggf. Geldbußen festlegen, wenn Auflagen nicht erfüllt werden. Leider können die meisten Gewerbeaufsichtsämter immer noch nicht viel mit dem Begriff Mobbing anfangen und halten sich für nicht zuständig.
- Die zuständige Berufsgenossenschaft ist in einer ähnlichen Position wie das Gewerbeaufsichtsamt. Mobbing-Folgen sind zwar keine „Berufskrankheit“, für die die BG zuständig ist, aber Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist deren Fachgebiet.
- Die Krankenkasse, bei der das Mobbing-Opfer versichert ist, wird ein hohes Interesse an der Verhütung von Mobbing haben, weil die gesundheitlichen Folgen von Mobbing von ihr getragen werden müssen.

Gerichtsurteile

Quelle: IG Metall

Schulungsanspruch

Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung zum Thema "Dreh Dich nicht um, Mobbing geht um" kann nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich sein. Ein Schulungsbedarf des Betriebsrats besteht nicht erst, wenn im Betrieb gemobbt wird, sondern bereits dann, wenn konkrete Anhaltspunkte für Mobbing-Tendenzen sichtbar werden. Eine Schulung ist dann im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich, wenn diese unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig ist, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann. Der Betriebsrat braucht deshalb nicht zu warten, bis das "Kind bereits in den Brunnen gefallen", sprich das Mobbing-Phänomen in vollendeter Form im Betrieb vorhanden ist, um ein Betriebsratsmitglied schulen zu lassen. Der Betriebsrat kann vielmehr bereits dann eine Fortbildung in Anspruch nehmen, wenn erste Anzeichen für eine systematische Schikane gegenüber einzelnen Mitarbeitern durch andere Mitarbeiter oder Vorgesetzte erkennbar sind.

ArbG Kiel, Beschluß vom 27. Februar 1997 - H 5d BV 41/96

Der Arbeitgeber hat die Kosten, die durch die Teilnahme an einem Seminar zu dem Thema " Diskriminierung am Arbeitsplatz" (Mobbing) entstehen, zu tragen.

ArbG Frankfurt, Beschluß vom 31. Januar 1996 - 7 BV 298/95

Die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds zur Teilnahme an einem Mobbing-Seminar kann im Wege der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden, wenn es dem Betriebsrat nicht zuzumuten ist, eine Gerichtsentscheidung im Hauptsacheverfahren im Hinblick auf die Freistellung abzuwarten. Dies ist dann zum Beispiel der Fall, wenn es sich bei dem betreffenden Seminar um die einzige Veranstaltung handelt, die im laufenden Kalenderjahr von dem ausgewählten Veranstalter zu dem Themenbereich angeboten wird und alsbald (hier: in 5 Tagen) durchgeführt wird.

ArbG Detmold, Beschluß vom 30. April 1998 - 3 BV Ga 3/98

Urteile

Anspruch auf Schutz vor psychischen Gefahren

Ein Arbeitgeber hat auf Belange des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen und muß den Arbeitnehmer auch vor psychischen Gefahren schützen. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Schutz vor systematischen Anfeindungen und schikanösem Verhalten durch Kollegen und Vorgesetzte. Der Arbeitgeber muß sich auch das Verhalten derjenigen zurechnen lassen, die in seinem Namen handeln. (Ls. d. Verf)

LAG Nds., 16a Sa 139/99 v. 3.5.00

Weitere Urteile finden Sie auf unserer Internetseite.

Musterschreiben an die Geschäftsleitung/Direktion

Weiterleitung einer Beschwerde

Von
Betriebsrat
Firma.....

An
Geschäftsleitung/Direktion
Firma.....

Ort, Datum

§85 BetrVG

hier: Beschwerde eines Kollegen/einer Kollegin wegen Mobbing

Sehr geehrte Damen und Herren!

Herr/Frau hat sich am mit einer Beschwerde an den Betriebsrat gewandt. Herr/Frau fühlt sich seit längerem von Herrn/Frau belästigt und schikaniert. Herr/Frau hat die Vorfälle größtenteils in einem „Mobbing-Tagebuch“ dokumentiert.

Folgende Übergriffe von Herrn/Frau gegen den/die Beschwerdeführer/in sind uns als besonders gravierend oder regelmäßig auftretend aufgefallen:

(Beispiele)

Der Betriebsrat hat die Beschwerde in seiner Sitzung am als gerechtfertigt erachtet und bittet Sie hiermit um Abhilfe gegen diese nachhaltige Störung des Betriebsfriedens durch Herrn/Frau, indem Sie arbeitsrechtliche Schritte einleiten.

Mit freundlichen Grüßen

Musterschreiben an die Geschäftsleitung/Direktion

Feststellung einer Uneinigkeit

Von
Betriebsrat
Firma.....

An
Geschäftsleitung/Direktion
Firma.....

Ort, Datum

§85 Abs.2 BetrVG
hier: Feststellung einer Uneinigkeit
Unser Schreiben vom
Ihre Antwort vom

Sehr geehrte Damen und Herren

Bezüglich o.a. Schriftwechsels haben Sie die von uns als berechtigt erachtete Beschwerde als unberechtigt erklärt und die von uns geforderten arbeitsrechtlichen Schritte abgelehnt. Der Betriebsrat hat daraufhin in seiner Sitzung am eine Uneinigkeit festgestellt und wird die Einigungsstelle anrufen. Wir werden Ihnen in den kommenden Tagen unsere Beisitzer und unseren Vorschlag für den Vorsitzenden der Einigungsstelle benennen.

Mit freundlichen Grüßen

Anmerkung zur Anrufung der Einigungsstelle

Spätestens wenn der Betriebs-/Personalrat an den Punkt gelangt ist, daß er die Einigungsstelle anrufen will, sollte der Anwalt des Betriebs-/Personalrates involviert werden. Weil ein Verfahren vor der Einigungsstelle nämlich richtig teuer werden kann, wird der Arbeitgeber an dieser Stelle sicherlich versuchen, die Angelegenheit komplett abzuwürgen. Dann muß der Betriebs-/Personalrat die Einigung gerichtlich im Beschlußverfahren erzwingen.

Musterschreiben an das Gewerbeaufsichtsamt

Von

Betriebsrat
Firma

An das

Gewerbeaufsichtsamt

Ort, Datum

**Überwachung des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit - Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG - Mobbing(-prävention/) in der Firma.....
§§ 21 und 22 in Verbindung mit dem Zweiten Abschnitt des Arbeitsschutzgesetz**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Gemäß des fünften Abschnittes des Arbeitsschutzgesetzes in Verbindung mit Artikel 4 der Richtlinie 89/391/EWG sind Sie verpflichtet für eine angemessene Überwachung in unserem Unternehmen/Betrieb zu sorgen.

Nach § 3 des Arbeitsschutzgesetzes ist der Arbeitgeber u.a. verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

Hinsichtlich einer wirksamen Mobbing Prävention jedoch, gibt es in unserem Unternehmen (ggf. trotz mehrfacher Mobbingfälle) keine Regelungen, die die Psychische Gewalt am Arbeitsplatz wirksam verhindern.

Wir bitten Sie deshalb in Ihrer Eigenschaft als Leiter der für das Arbeitsschutzgesetz zuständigen Überwachungsbehörde ggf. unter Anwendung des § 22 Abs. 3 Ziffer 1 ArbSchG dafür zu sorgen, daß in unserem Unternehmen durch vorgenannte *Maßnahmen des Arbeitsschutzes* wirksam gegen Mobbing vorgebeugt wird.

Ferner gehen wir bei unserer Bitte hinsichtlich einer wirksamen Mobbing - Prävention davon aus, daß Sie in der Lage sind, einzuschätzen, welche gesundheitlichen Folgen Mobbing für Betroffene darstellt. Sowohl dauerhafte psychische als auch organische Schäden oder sogar Suizide sind wahrscheinlich.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsvereinbarung

Initiativantrag

Von
Betriebsrat
Firma.....

An
Geschäftsleitung/Direktion
Firma.....

Ort, Datum

**Initiativantrag gem. §87 Abs.1 Nr.1 BetrVG zum Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb
hier: Abschluß einer Betriebsvereinbarung zur Prävention gegen Mobbing**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Hiermit beantragen wir den Abschluß einer Betriebsvereinbarung gem. §87 Abs.1 Nr.1 BetrVG zur Prävention gegen Mobbing. Unseren Entwurf zur Betriebsvereinbarung überreichen wir Ihnen hiermit in der Anlage.

Wie Ihnen bekannt ist, ist es in der Vergangenheit in unserer Firma zu Vorfällen gekommen, die allgemein unter den Oberbegriff „Mobbing“ fallen. Zwei Beschwerden von KollegInnen haben zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen unterschiedlicher Art geführt, obgleich die Beschwerden durchaus ähnlich gelagert waren. Wir sehen daher die Notwendigkeit für eine Vereinbarung, die den partnerschaftlichen Umgang der Arbeitnehmer in unserer Firma fördert und das Verfahren bei Verstößen gegen die Partnerschaftlichkeit vereinheitlicht.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsvereinbarung

Initiativantrag zur Erzwingung freiwilliger Bestandteile

Von
Betriebsrat
Firma.....

An
Geschäftsleitung/Direktion
Firma.....

Ort, Datum

Initiativantrag gem. §87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG in Verbindung mit §§3 und 5 Arbeitsschutzgesetz hier: Abschluß einer Betriebsvereinbarung zur Prävention gegen Mobbing

Sehr geehrte Damen und Herren!

Hiermit beantragen wir den Abschluß einer Betriebsvereinbarung gem. §87 Abs.1 Nr.7 BetrVG in Verbindung mit §§3 und 5 Arbeitsschutzgesetz zur Prävention gegen Mobbing. Unseren Entwurf zur Betriebsvereinbarung überreichen wir Ihnen hiermit in der Anlage.

Wie Ihnen bekannt ist, ist es in der Vergangenheit in unserer Firma zu Vorfällen gekommen, die allgemein unter den Oberbegriff „Mobbing“ fallen. Zwei Beschwerden von KollegInnen haben zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen unterschiedlicher Art geführt, obgleich die Beschwerden durchaus ähnlich gelagert waren. Wir sehen daher die Notwendigkeit für eine Vereinbarung, die den partnerschaftlichen Umgang der Arbeitnehmer in unserer Firma fördert und das Verfahren bei Verstößen gegen die Partnerschaftlichkeit vereinheitlicht.

Darüber hinaus sehen wir die Einrichtung einer regelmäßigen Sprechstunde für Mobbing-Opfer, die regelmäßige Supervision für die einzelnen Arbeitsteams und das Anbieten von Mediation im Fall eines neuerlichen Konfliktes dringend geboten im Sinne einer gesundheitsfördernden Gestaltung des Arbeitsumfeldes.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsvereinbarung

Musterbetriebsvereinbarung

Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund, © 2000

In dem Willen, das Betriebsklima in unserem Unternehmen zu verbessern, Konflikte produktiv zu nutzen und zu bearbeiten und negative Auswirkungen sozialer Konflikte auf einzelne zu verhindern, schließen Betriebsrat/Personalrat und Geschäftsleitung folgende Vereinbarung:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebs-/Dienstvereinbarung gilt für alle Betriebsangehörige desBetriebes.

§ 2 Belästigungsverbot

Geschäftsleitung und Betriebsrat/Personalrat sind sich einig darüber, daß in dem Betrieb/Unternehmen/Dienststelle keiner Person wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, persönlicher Eigenheiten, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung Nachteile entstehen dürfen. Geschäftsleitung und Betriebsrat/Personalrat sehen eine wichtige Aufgabe darin, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

Deshalb werden alle Betriebsangehörigen aufgefordert, Maßnahmen zu unterlassen, die die Entfaltung der Persönlichkeit einzelner beeinträchtigen können oder als Belästigung und Beleidigung empfunden werden können.

Insbesondere ist darauf zu achten, daß

- niemand in seinen Möglichkeiten, sich zu äußern oder mit seinem Kollegen und Vorgesetzten zu sprechen, eingeschränkt wird,
- niemand in seinen Möglichkeiten, soziale Beziehungen aufrechtzuerhalten, beschnitten wird,
- niemand in seinem sozialen Ansehen beschädigt wird,
- niemand durch Wort, Gesten oder Handlungen sexuell belästigt wird,
- niemand durch die ihm zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gedemütigt wird,
- niemand physischer Gewalt oder gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt wird.

§ 3 Sanktionen

Unabhängig von den im folgenden genannten Vorgehensweisen zur Verhinderung von Belästigungen und Beeinträchtigungen kommen Geschäftsleitung und Betriebsrat/Personalrat überein, daß sie belästigende Handlungen nach § 2 als ernstliche Verletzung des Betriebsfriedens betrachten. Personen, die trotz Ermahnung solche Verhaltensweisen ausüben, müssen mit Versetzung oder Entlassung rechnen.

§ 4 Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas

Zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Verhinderung von Belästigungen werden regelmäßig Vorgesetztenschulungen durchgeführt, und zwar alle drei Jahre. Der Betriebsrat/Personalrat ist an der Konzeption der Schulung und Auswahl der Schulungsträger beteiligt und hat das Recht, an den Schulungen teilzunehmen. In den Schulungen sind dem Thema: "Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Verhinderung von Mobbing" besonderer Raum zu lassen.

§ 5 Betriebliches Beschwerderecht

Jeder Betriebsangehörige, der sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebes benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, hat das Recht zur Beschwerde. Nachteile dürfen ihm nicht daraus entstehen.

§ 6 Stufen der Beschwerdebehandlung

Ein Betriebsangehöriger, der eine Beschwerde nach § 5 vorbringt, kann zunächst ein Gespräch mit dem Konfliktgegner unter neutraler Leitung (Moderator) verlangen. Auf seinen Wunsch wird der Betriebsrat/Personalrat hinzugezogen. Der Beschwerdeführer hat das Recht, daß dieses Gespräch innerhalb von zwei Wochen nach seiner Beschwerde stattfindet.

Ergibt sich bei diesem Gespräch keine freiwillige Einigung, so muß innerhalb von weiteren zwei Wochen ein Vermittlungsgespräch stattfinden. Als Vermittler wird der nächsthöhere Vorgesetzte eingesetzt. Auf Wunsch des Beschwerdeführers kann der Personalrat/Betriebsrat hinzugezogen werden.

Kommen beide Konfliktgegner in diesem Gespräch nicht zu einer Einigung oder besteht der ursprüngliche Mißstand, der Anlaß zur Beschwerde gab, weiter, so kommt die Angelegenheit innerhalb von weiteren zwei Wochen vor die betriebliche Beschwerdestelle. Sie entscheidet nach Anhörung beider Seiten verbindlich.

§ 7 Zusammensetzung der betrieblichen Beschwerdestelle

Die betriebliche Beschwerdestelle ist eine ständige Einrichtung. Sie setzt sich aus je drei Mitgliedern, die von der Geschäftsleitung und vom Personal-/Betriebsrat benannt werden, zusammen. Den Vorsitz übernimmt eine neutrale Person (eventuell eine externe Person). Sie entscheidet einstimmig.

Die betriebliche Beschwerdestelle hat das Recht, Maßnahmen zur Beilegung des Konfliktes zu beschließen. Die Geschäftsleitung und der Personal-/Betriebsrat sind zur Umsetzung der Entscheidung der Beschwerdestelle verpflichtet.

Kommt keine Einigung zustande, wird ein externer Vermittler hinzugezogen, dessen Vermittlungsvorschlag angenommen werden muß.

§ 8 Betriebliche Ansprechpartner

Um eine Eskalation von Konflikten zu verhindern, werden betriebliche Ansprechpartner benannt, die von den Beschwerdeführern angerufen werden können, wenn sie sich belästigt oder benachteiligt fühlen. Die Ansprechpartner werden von Geschäftsleitung und Betriebsrat im Einvernehmen benannt, und zwar in folgender Anzahl: Pro 1.000 Mitarbeiter ein Ansprechpartner, mindestens aber zwei pro Dienststelle /Betrieb/ Unternehmensteil. Diese Ansprechpartner werden gesondert geschult und haben folgende Rechte:

- Gespräche zwischen zwei Konfliktgegnern einzuberufen und zu leiten, sofern noch keine Beschwerde nach § 6 geführt wurde,
- im Auftrag eines Beschwerdeführers Verhandlungen mit Vorgesetzten und Personalabteilung zu führen, um einen Mißstand zu beseitigen oder eine einvernehmliche Lösung zu finden,

- in der betrieblichen Beschwerdestelle als Sachverständiger aufzutreten und Lösungen vorzuschlagen,
- gegen Entscheidungen der betrieblichen Beschwerdestelle ein Veto einzulegen, wenn sie den begründeten Verdacht haben, daß es sich um einen Fall von Mobbing handelt.

Wenn der betriebliche Ansprechpartner ein Veto gegen die Entscheidung der betrieblichen Beschwerdestelle einlegt, muß diese einen externen Experten zum Thema Mobbing hören und dessen Vermittlungsvorschlag annehmen.

9 Inkrafttreten, Kündigung

Diese Vereinbarung tritt am in Kraft.

Die Vereinbarung gilt auf unbestimmte Zeit, sie kann mit einer halbjährlichen Frist zum jeweiligen Jahresende gekündigt werden. Widerspricht die andere Seite der Kündigung, so gilt die Vereinbarung fort, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt wird.

Betriebsvereinbarung

Freiwillige Vereinbarungsgegenstände

Wir listen hier Beispiele für mögliche freiwillige Vereinbarungsgegenstände auf, die dazu beitragen können, Mobbing wirksam vorzubeugen:

- Eine Mobbing-Sprechstunde bietet sich für größere Betriebe an, in denen häufiger Mobbing vorkommt. Solch eine Sprechstunde sollte regelmäßig von einem eigens hierfür geschulten BR-/PR-Mitglied in einem geschützten Raum durchgeführt werden.
- Schulung von Vorgesetzten kann diese in die Lage versetzen, Konflikte vor Ort rechtzeitig zu erkennen und zu lösen, bevor sie in Mobbing ausarten.
- Supervisionen bieten sich für Betriebe an, in denen in Teams gearbeitet wird, deren Mitglieder nicht ohne weiteres austauschbar sind.
- Mediation ist eine Konfliktlösung vor Ort durch einen externen Mobbing-Berater.
- In größeren Betrieben können auch Mitarbeiter zu Mediatoren weitergebildet werden.