Sozialer Umgang im Betrieb- Grundsatz

Wirtschaftskrise, Personalabbau, zunehmende Leistungsverdichtung und wachsender Druck auf die Arbeitnehmer haben dazu geführt, dass das soziale Umgehen miteinander in den Betrieben und Verwaltungen schwieriger geworden ist. Egoismus und abnehmende soziale Verantwortung tun ihr übriges. Um das Arbeitsklima steht es häufig nicht zum Besten, obwohl dies unbestritten ein ganz wesentlicher »Produktionsfaktor« ist. Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellen zwar im Arbeitsleben keine gänzlich neuen Erscheinungen dar, haben aber in den letzten Jahren an Schärfe zugenommen.
Die §§ 75 (Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen) und 80 Abs. 1 BetrVG (Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats) bieten in Verbindung mit § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG (Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb) die rechtliche Grundlage für Betriebsvereinbarungen, die wesentlich zu einem menschlichen und sozialen Umgehen am Arbeitsplatz beitragen können. Solche Vereinbarungen können allerdings nicht »verordnet« oder zum Zwecke der Aktenablage als Pflichtübung erstellt werden. Hier ist viel Aufklärung und Überzeugungsarbeit notwendig: nicht zuletzt natürlich der gemeinsame Wille von Betriebsrat **und** Arbeitgeber, eine getroffene Vereinbarung auch konsequent mit Leben zu erfüllen und umzusetzen.

Muster-Betriebsvereinbarung »Mobbing«

1. Überschrift
Betriebsvereinbarung zu sozialem Umgang im Betrieb

2. Vertragsparteien

3. Präambel

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich bewusst, dass fehlerhafter sozialer Umgang, unsoziale Verhaltensweisen und nicht gelöste Konflikte das Betriebsklima nachhaltig beeinflussen, den Arbeitsprozess stören, die Produktivität des Betriebes sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse vermindern und vielfache 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.

4. Geltungsbereich

4.1 Räumlicher Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für……

© ibbs - Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs

4.2 Persönlicher Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigte der……
Der Arbeitgeber verpflichtet sich, auf die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen in geeigneter Weise einzuwirken, so dass sich diese gemäß dieser Betriebsvereinbarung verhalten.
Sie findet ferner auf alle betriebsfremden Personen Anwendung, die - aus welchem Rechtsgrund auch immer - im Betrieb tätig werden. Insoweit hat der Arbeitgeber 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, so 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.

5. Begrifflichkeiten

5.1 Mobbing

Als Mobbing im Sinne dieser Betriebsvereinbarung werden alle persönlichen Auseinandersetzungen, aber auch ergänzende administrative Vorgänge und Konflikte verstanden, bei denen die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit einer Person, seine Persönlichkeitsentwicklung und sein Selbstwertgefühl, seine sozialen Beziehungen, seine Würde und sein soziales Ansehen sowie die Möglichkeit, sich sinnvoll in den Arbeitsprozess des Betriebes einzugliedern, immer wieder systematisch angegriffen und verletzt wird.
In Mobbingkonflikten wird Ausgrenzung, Diskriminierung sowie der Ausstoß einer Person betrieben, eine offene und faire Auseinandersetzung wird vermieden und der angegriffenen Person wird eine faire Behandlung nicht zugebilligt.
Das Ziel von Mobbing besteht in der Schwächung der gegnerischen Person und Position und nicht in dem Auffinden von sachlich und mitmenschlich akzeptablen Lösungen. Mobbing tritt in vielen Formen auf, die nicht in allen Details aufgeführt werden können. Beispielsweise können bestimmte Formen von permanenter, überzogener, kränkender und herablassender Kritik, bei der keine Möglichkeit zur Rechtfertigung gegeben wird sowie ebenfalls keine Verbesserungsvorschläge und keine Ermutigung für zukünftiges Handeln einbezogen sind, Mobbing sein.
Obwohl es sich bei den folgenden Verhaltensweisen nicht um Mobbing im eigentlichen Sinne handelt, werden diese wegen ihrer negativen Auswirkungen mit Mobbing gleichgesetzt und als solche behandelt:……
(ggf. konkrete Beispiele aus der betrieblichen Praxis stichwortartig aufführen).

5.2 Mobbingbetroffener

Mobbingbetroffener ist, gegen den sich Mobbingangriffe hauptsächlich richten, dessen persönliche Würde, dessen Arbeits- und Wirkungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz gravierend behindert, dessen soziale Beziehungen untergraben, dessen Persönlichkeitsentfaltung behindert, dem mitmenschlicher Respekt, das Mitgefühl und jede Rücksicht verweigert sowie dessen sozialer Ausschluss betrieben wird.

© ibbs - Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs

5.3 Mobber

Ungeachtet der möglicherweise dahinter stehenden berechtigten Interessen und eigenen Verletzungen ist Mobber, wer Mobbingangriffe mit einer gewissen Regelmäßigkeit betreibt, dabei Schäden für den Mobbingbetroffenen beabsichtigt oder billigend in Kauf nimmt oder Hilfe für einen Mobbingbetroffenen unterlässt, obwohl ihm dies möglich und zuzumuten ist.

6. Verhaltenskodex

Soziale Umgangsformen beinhalten, dass jedermann andere in der gleichen Weise behandelt, wie er es von anderen erwartet. Hierzu gehört u. a., 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 beschritten werden. Verhaltensweisen, die geeignet sind, andere zu verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabzusetzen, sind zu unterlassen.
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 sowie eine Benachteiligung wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen unterbleibt. Die freie Entfaltung der Persönlichkeit ist zu schützen und zu fördern.

7. Verbesserung des Betriebsklimas

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

8. Maßnahmen gegen Mobbing

Zu den erforderlichen Maßnahmen zur Bekämpfung bzw. zur Vermeidung von Mobbing gehört sowohl die Aufklärung des unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallenden Personen (siehe Ziffern 4., 13.) als auch die Beseitigung betrieblicher Mängel und Engpässe im Arbeitsablauf sowie der Arbeitsorganisation, die erfahrungsgemäß leicht zu persönlichen Auseinandersetzungen führen können. Zur Lösung von akuten Mobbingkonflikten werden die Maßnahmen gemäß der Ziffern 9.3 und 9.4 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 der Mobber auch nach intensiven Bemühungen, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen, nicht willens, von Mobbing abzulassen, oder war das Verhalten des Mobbers strafrechtlich relevant, sind die Verhängung betrieblicher Sanktionen gemäß Ziffer 11 dieser Betriebsvereinbarung sowie die Einleitung rechtlicher Schritte gegen den Mobber in Erwägung zu ziehen.

© ibbs - Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs

9. Konfliktlösungsverfahren

9.1 Information über Mobbing

Der Konfliktbeauftragte (siehe Ziffer 12.) ist über Konflikte und Problemsituationen, die Mobbing sind oder sein können, unverzüglich zu informieren.

9.2 Sachverhalt und Mobbing

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.

9.3 Schlichtung

Sofern die Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung zu erkennen ist, leitet und moderiert der Konfliktbeauftragte Gespräche zwischen dem Mobbingbetroffenen sowie dem Mobber. Auf Verlangen einer oder beider Seiten finden diese Gespräche im Beisein des Betriebsrats und/oder des Arbeitgebers bzw. 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 Konfliktlösungsverfahren gemäß Ziffer 9.4 einzusteigen.

9.4 Konfliktlösungskommission

Wenn eine einvernehmliche Lösung des Konfliktes nicht möglich oder eine solche nicht zu erwarten ist, ist die Konfliktlösungskommission von dem Konfliktbeauftragten einzuberufen. Der Konfliktbeauftragte sitzt dieser Kommission vor, die aus dem Mobbingbetroffenen, dem Mobber sowie je einem Vertreter des Arbeitgebers sowie des Betriebsrats besteht.
Die Konfliktlösungskommission findet sich maximal zu drei Gesprächsrunden ein, die in einem zeitlichen Abstand von drei Wochen durchgeführt werden. Ziel der Kommission ist die Lösung des Konfliktes. Dieses Ziel muss spätestens am Ende der dritten Gesprächsrunde erreicht sein.
In der ersten Gesprächsrunde können Mobbingbetroffener und Mobber ihre Auffassungen zu dem Konflikt äußern. Beide haben das Recht, ihre eigene Sichtweise im erforderlichen Maße zu schildern. Der Konfliktbeauftragte referiert ggf. die Ergebnisse eigener Recherchen und unterbreitet einen Vorschlag zur Konfliktlösung. Ferner zeigt er mögliche Konsequenzen und Sanktionen von Mobbing auf.
In der zweiten Gesprächsrunde wird _ aufbauend auf der ersten Gesprächsrunde _ versucht, eine einvernehmliche Lösung des Konfliktes 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.

© ibbs - Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs

10. 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 der den Mobbingbetroffenen zu den zuvor genannten Anlaufstellen.

11. Sanktionen

Grundsätzlich sind Konflikte 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 von diesem aufzufordern, das beanstandete Verhalten einzustellen. Bei diesem Gespräch ist er auf mögliche Sanktionen hinzuweisen.
Setzt der Betroffene sein Verhalten weiter fort, so ist er nach Aufklärung des konkreten Sachverhalts und nach erfolgter Anhörung des Betriebsrats schriftlich abzumahnen. Dem Betriebsrat ist eine Kopie der Abmahnung auszuhändigen.
Ändert der Betreffende sein Verhalten auch nach erfolgter Abmahnung nicht, so kann er ggf. erneut letztmalig abgemahnt bzw. bei Bedarf _ nach erfolgter Anhörung des Betriebsrats _ versetzt werden. Notfalls ist _ nach Anhörung des Betriebsrats _ eine Verhaltensbedingte fristgemäße oder fristlose Kündigung auszusprechen.

12. Konfliktbeauftragte/r

12.1 Stellung

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

12.2 Funktion

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

12.3 Aufgaben

Ausgehend von seinen Funktionen hat der/die Konfliktbeauftragte insbesondere folgende Aufgaben:

- Durchführung von vorbeugenden Maßnahmen gegen Mobbing
- Durchführung von regelmäßig stattfindenden Sprechstunden (mindestens eine Sprechstunde pro Woche)
- Betreuung eines »Kummerkastens«

© ibbs - Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs

- 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

12.4 Rechte

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

12.5 Materielle Ausstattung

Der/die Konfliktbeauftragte erhält folgende materielle Ausstattung:
· Sekretariat
· verschließbares Büro
· verschließbare Büromöbel
· Kommunikationsmittel (Telefon, Anrufbeantworter, Fax)
· Literatur

12.6 Qualifizierung

Um eine sachgerechte Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit auf Dauer gewährleisten zu können, hat sich der/die Konfliktbeauftragte einer Supervision zu unterziehen und in geeigneter Form fortzubilden. Die Kosten hierfür sind vom Arbeitgeber zu tragen. Dem Arbeitgeber/Betriebsrat ist die Teilnahme an Supervisions-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen anzuzeigen.
Die Teilnahme an solchen Maßnahmen einschließlich der notwendigen Wegezeiten ist wie Arbeitszeit zu vergüten. Im übrigen sind die §§ 37 Abs. 6 u. 7 BetrVG entsprechend anzuwenden.

12.7 Kostentragung

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

13. 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 Problematik von Mobbing am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. Ferner sind sie in geeigneter Weise zu qualifizieren und damit in die Lage zu versetzen, Konflikte im Betrieb in sachgerechter Weise unter Vermeidung von Mobbing zu lösen.

14. Information

Über Abschluss, Anlass, Zweck und Inhalt dieser Vereinbarung ist die Belegschaft auf einer Betriebsversammlung zu informieren. Zu dieser Betriebsversammlung kann der Betriebsrat einen Referenten hinzuziehen, der über das Thema »Mobbing am Arbeitsplatz« sprechen und Fragen der

© ibbs - Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs

Belegschaft beantworten wird. 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.
Die Betriebsvereinbarung wird im Betrieb an folgenden Orten ausgelegt/ ausgehängt:.....
Jeder/jede Beschäftigte erhält eine Kopie dieser Vereinbarung. Neue Beschäftigte erhalten diese bei Abschluss des Arbeitsvertrages.

15. Rechte der Beschäftigten

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

16. Umsetzung und Fortschreibung 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 Einigungsstelle beinhaltet.

17. Meinungsverschiedenheiten

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 Anrufung, tagen. Das Verfahren vor der Schlichtungsstelle entspricht dem des Einigungsstellenverfahrens gem. §§ 76, 76a BetrVG.
Die unterlegene Partei kann gegen die Entscheidung der Schlichtungsstelle das Arbeitsgericht anrufen.
Der Arbeitgeber trägt die Kosten des Schlichtungsverfahrens.

18. 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 Regelungen möglichst nahe kommende rechtswirksame Ersatzregelung treffen.

19. Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung

Diese Vereinbarung tritt am.....in Kraft und kann mit einer Frist von
.....Monaten zum Jahresschluss, erstmals zum 31. 12.....gekündigt

© ibbs - Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs

werden.
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.

20. Datum, Unterschriften

(**Hinweis:** Noch eingehender zur Gesamtproblematik: Esser/Wolmerath »Mobbing _ Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung«, Bund-Verlag)

Weitere Informationen über:

Ibbs –
Institut für Bildung,
Beratung und Sozialmanagement
Bereich BV-Archiv
Marienmauer 16
06618 Naumburg
www.betriebsrat-aktuell.de
Info@betriebsrat-aktuell.de
Telefon: 03 44 5- 26 10 73-0
Fax: 03 44 5- 26 16 16

© ibbs - Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs