

Muster-Betriebsvereinbarung zur Vermeidung und zur Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz

Muster-Vereinbarung zur Vermeidung und zur Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz (Mobbing) zwischen (*Arbeitgeber*in*)

...

und der betrieblichen Interessenvertretung, vertreten durch

...

Präambel

Es besteht Einigkeit darin, dass soziales Fehlverhalten wie Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und jegliche andere Form von Gewalt nicht toleriert wird.

Soziales Fehlverhalten beeinflusst das Betriebsklima negativ, führt zu Beeinträchtigungen der Gesundheit sowie zu Störungen der Arbeitsabläufe und des Betriebsfriedens und beeinträchtigt die Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse.

Hierdurch entstehen Schäden für Beschäftigte und den Betrieb (durch Fehlzeiten, Fehl- und Minderleistungen, Fluktuation etc.) sowie die Gesellschaft (Kosten durch Heilbehandlung, Rehabilitation, Arbeitslosigkeit, Frühberentung und Zerrüttung von Familien).

Unser Unternehmen verpflichtet sich, organisatorisch und präventiv arbeitsbedingten Erkrankungen entgegenzuwirken, deren Ursache in der psychischen Belastung durch Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt liegt. Es sieht sich außerdem in besonderem Maße dem Präventionsbegriff entsprechend SGB VII¹ und dem Arbeitsschutzgesetz² verbunden.

Unser Unternehmen steht für eine Unternehmenskultur ein, die von partnerschaftlichem und respektvollem Umgang am Arbeitsplatz geprägt ist. Dies schafft die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und fördert damit die Gesundheit am Arbeitsplatz.

Die vorliegende Vereinbarung soll dazu beitragen, Mobbing sowie ggf. andere soziale Konflikte wie Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu minimieren. Sie soll dadurch ein partnerschaftliches Klima aufrechterhalten sowie fördern. Darüber hinaus regelt sie das Verfahren bei Konflikten sowie Verstößen und dient als Unterstützung bei arbeits- und berufsrechtlichen Problemen.

§ 1 Begriffsbestimmungen

(1) Mobbing findet statt, wenn eine Person von einer oder mehreren anderen Personen systematisch und oft, d. h. im Regelfall mindestens wöchentlich über mindestens drei Monate hinweg, am Arbeitsplatz schikaniert, bedrängt, herabgesetzt oder ausgegrenzt

¹ Sozialgesetzbuch VII, Gesetzliche Unfallversicherung.

² Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG.

wird. Mobbing beeinträchtigt die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Person, es verletzt ihre Würde und ihr soziales Ansehen. Mobbing verhindert, dass die Betroffenen ihre Fähigkeiten einbringen und ihre fachlichen Aufgaben sinnvoll wahrnehmen können.

Unser Betrieb orientiert sich bei der Einschätzung, ob Mobbing vorliegt, an den von Leymann³ genannten fünf Klassen.

Leymann nennt fünf Klassen von Handlungen, die, wenn sie ausreichend lange und wiederholt auftreten, Mobbing ausmachen:

- Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen
- Angriffe auf das soziale Ansehen
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
- Angriffe auf die Gesundheit

Die von Leymann erstellte Liste ist nicht abschließend. Auch ähnliche und andere Schikanen können Mobbing sein.

Als unangenehm empfundene Arbeitsaufträge, disziplinarische Maßnahmen, Anordnungen und Ähnliches, die dem Weisungsrecht des Arbeitgebers oder der Führungskraft entstammen, sind kein Mobbing, sofern sie sachlich begründet sind und nicht einzelne Personen grundlos benachteiligen.

(2) Diskriminierung ist die Herabsetzung von Beschäftigten aufgrund der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft oder Nationalität, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, des Aussehens oder der sexuellen Identität und verletzt die Würde der betroffenen Personen sowie ihre Grundrechte.

(3) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, etwa wenn gegen den ausdrücklichen Willen der betroffenen Person verbal oder durch Handlungen in deren Intimsphäre eingedrungen wird. Als besonders schwerwiegend wird die Belästigung angesehen, wenn sie sich gegen Nachgeordnete richtet oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung der Erfüllung von sexuellen Forderungen und dem Fortkommen oder – bei Nichterfüllung – der Benachteiligung im Arbeitsleben verbunden wird.⁴

Sowohl sexuelle Belästigungen als auch Diskriminierungen können Varianten von Mobbing sein.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Betriebs.

Sie gilt außerdem für den Umgang der Beschäftigten mit Fremdfirmenangehörigen, die in einer Arbeitsbeziehung zu unserem Unternehmen stehen.

³ Leymann, H. (1993): Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

⁴ Für die genauere Definition s. § 3 IV AGG.

§ 3 Grundsätze

- (1) Alle Betriebsangehörigen verpflichten sich, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens beizutragen, ein partnerschaftliches Arbeitsklima aufrechtzuerhalten und zu fördern. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit jeder und jedes Beschäftigten zu respektieren.
- (2) Die Beschäftigten haben die Aufgabe, im Rahmen ihrer Möglichkeiten gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung vorzugehen und die Führungskräfte bei der Lösung der Konflikte zu unterstützen.
- (3) Die Beschäftigten werden ausdrücklich ermutigt, ein Fehlverhalten im Sinne dieser Vereinbarung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Fühlen sich Betroffene nicht in der Lage, den Konflikt selbst zu lösen, können sie sich durch die Vertrauensperson des Betriebs (s. § 6) beraten bzw. unterstützen lassen.
- (4) Bei Verstößen gegen die in Absatz 1 und 2 beschriebenen Grundsätze, insbesondere in gravierenden und wiederholten Fällen, werden disziplinarische bzw. arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet.
- (5) Die sonstigen Rechte der Personalvertretung (betriebliche Interessenvertretung, Betriebsrat ...) bleiben unberührt.

§ 4 Pflichten des Arbeitgebers

- (1) *(Der Betrieb)* als Arbeitgeber missbilligt jede Form von Mobbing und Diskriminierung sowie sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und verpflichtet sich zu präventiven Maßnahmen.
- (2) *(Der Betrieb)* verpflichtet sich, in Abstimmung mit den Betroffenen das in dieser Vereinbarung vorgeschlagene Verfahren zur Lösung von Konflikten einzuhalten.
- (3) Um die Mitwirkung aller Beschäftigten und Führungskräfte bei der Prävention von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung zu sichern, wird der Arbeitgeber diese in geeigneter Weise informieren, sensibilisieren und ggf. qualifizieren.

§ 5 Verantwortung der Führungskräfte

- (1) Die Führungskräfte tragen durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima bei, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden.
- (2) Die Führungskräfte ergreifen Maßnahmen zur Prävention von Konflikten am Arbeitsplatz. Entsprechende Leitlinien sind innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten der Vereinbarung auszuarbeiten und jeder Beschäftigten und jedem Beschäftigten sowie der unter § 6 genannten Vertrauensperson zur Verfügung zu stellen.
- (3) Die Führungskräfte tragen die Verantwortung dafür, Hinweisen auf Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unverzüglich nachzugehen und diese bei tatsächlichem Vorliegen unverzüglich nach Bekanntwerden zu unterbinden. Sie haben schnellstmöglich gemeinsam mit den Konfliktparteien sowie bei Bedarf auch mit der nächsthöheren Führungsebene und unterstützenden Stellen eine Klärung anzustreben, nach Lösungen zu suchen und diese umzusetzen. Die Verpflichtung besteht grundsätzlich auch dann, wenn die betroffene Person nicht selbst um Unterstützung bittet.

(4) Für die Führungskräfte mit Personalverantwortung sind Schulungen verpflichtend, in denen das Thema soziale Konflikte am Arbeitsplatz behandelt wird. Gleiches gilt für Personen, die an der internen Ausbildung von Nachwuchskräften mitwirken, z. B. Ausbilderinnen und Ausbilder bei Trainee-Programmen.

(5) Die Führungskräfte verpflichten sich, die genannten Verhaltensregeln und Maßnahmen einzuhalten.

§ 6 Unterstützung und Beratung der Betroffenen

(1) (*Der Betrieb*) benennt mindestens eine betriebliche Vertrauensperson als neutrale Anlauf- und Beratungsstelle für Betroffene. Diese Vertrauensperson kann eine Person der Personal-, Schwerbehinderten-, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, des Personalamts bzw. der Personalabteilung, die Beschwerdestellung gem. § 13 AGG, die oder der Gleichstellungsbeauftragte, die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt oder eine bereits anderweitig bestellte Vertrauensperson sein.

Betroffene sind neben der direkt beeinträchtigten Person auch die Führungskräfte sowie Kolleginnen und Kollegen, die Zeugen derartiger Vorfälle wurden und/oder einen Konfliktlösungsprozess unterstützen möchten. Betroffene haben das Recht, sich während der Arbeitszeit unter Fortzahlung der Vergütung durch die o. g. Vertrauensperson beraten und unterstützen zu lassen. Der Kontakt mit den Stellen darf nicht zu Nachteilen führen.

(2) Die Vertrauensperson ist weisungsunabhängig in der Wahrnehmung dieser Funktion. Sie soll über eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten verfügen.

(3) Die Vertrauensperson hat folgende Aufgaben:

- Sensibilisierung durch betriebsinterne Kommunikation dieser Vereinbarung
- Entgegennahme von Beschwerden
- Prüfung, ob es sich um einen Fall im Sinne dieser Vereinbarung handelt
- Beratung und Unterstützung der Betroffenen
- bei Bedarf Einleitung eines betriebsinternen Schlichtungsverfahrens, ggf. unter Einbeziehung externer Hilfen
- auf Wunsch Mediation/Moderation von Konfliktlösungsgesprächen
- bei Bedarf Vermittlung weitergehender Hilfsangebote
- Erstellen einer Dokumentation

(4) Der Vertrauensperson darf aus dieser Funktion kein beruflicher oder arbeitsrechtlicher Nachteil entstehen.

(5) Die Vertrauensperson wird von anderweitigen arbeitsbezogenen Tätigkeiten freigestellt, soweit es zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Anlauf- und Beratungsstelle erforderlich ist. Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts ist gewährleistet.

(6) Die Vertrauensperson wird für diese Aufgabe geschult. (*Der Betrieb*) ermöglicht es der Vertrauensperson nicht nur, Fortbildungen zu den Themen Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Konfliktmanagement zu besuchen, sondern empfiehlt dies ausdrücklich.

(7) Die Vertrauensperson unterliegt der Schweigepflicht. Sie sichert absolute Vertraulichkeit der ihr im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit übermittelten Informationen einschließlich persönlicher Daten, der Gespräche und Vorkommnisse zu, soweit nicht ausdrückliches Einverständnis zur Weitergabe von bestimmten Informationen besteht.

(8) (Für Betriebe mit mehreren Abteilungen:) Der Vertrauensperson wird die Möglichkeit gegeben, den Krankenstand der einzelnen Abteilungen und ggf. die Ergebnisse der in einer Gefährdungsanalyse nach § 5 Arbeitsschutzgesetz festgestellten psychischen Belastungen anonymisiert unter Wahrung des Datenschutzes auszuwerten (keine personenbezogene Zuordnung möglich).

(9) (*Der Betrieb*) stellt der Vertrauensperson Räumlichkeiten zur Verfügung, die vertrauliche Gespräche und die sichere Aufbewahrung von Unterlagen ermöglichen.

(10) Die Vertrauensperson ist über eine Telefonnummer zur Kontaktaufnahme erreichbar. Sie gibt regelmäßige Sprechzeiten bekannt.

§ 7 Verfahrensschritte der Vertrauensperson und Zeitrahmen

(1) Die oder der Betroffene oder eine Zeugin oder ein Zeuge nimmt telefonisch oder persönlich Kontakt mit der Vertrauensperson auf.

(2) Betroffenen ist innerhalb von zwei Wochen nach erster Kontaktaufnahme ein Beratungstermin einzuräumen.

(3) Die Vertrauensperson prüft, ob es sich um einen Fall im Sinne dieser Vereinbarung handelt.

(4) Die Vertrauensperson leitet mit Einverständnis der oder des Betroffenen ggf. ein betriebsinternes Schlichtungsverfahren ein. Hierzu kann sie alle Beteiligten zu Stellungnahmen auffordern. Diese müssen binnen einer Frist von ... (*in der Vereinbarung festzulegen; empfohlen wird eine zweiwöchige Frist*) der Vertrauensperson vorgelegt werden.

(5) Die Vertrauensperson kann die Beteiligten zu einem Schlichtungsgespräch einladen. Das Gespräch soll in angemessener Frist (in der Regel innerhalb von zwei Wochen) stattfinden.

(6) Das Ergebnis des Gesprächs sowie die vereinbarten Regelungen zur Konfliktlösung werden protokolliert.

(7) Hält die Vertrauensperson es für erforderlich, kann externe Hilfe (z. B. Mediatorinnen und Mediatoren, Konfliktberaterinnen und -berater, Moderatorinnen und Moderatoren etc.) nach Rücksprache mit (*Betrieb*) als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber sowie mit deren oder dessen Zustimmung einbezogen werden. Die Kosten des Verfahrens trägt ... (*betriebseigene Regelung*).

§ 8 Informationspflicht

(1) Die Vereinbarung ist in jeder Abteilung bekanntzumachen, so dass alle Beschäftigten Einsicht nehmen können.

(2) Die Vertragsparteien verpflichten sich, nach der endgültigen Einführung die in dieser Vereinbarung festgeschriebenen Punkte umzusetzen, aufmerksam zu verfolgen, die Erfahrungen auszuwerten und die Vereinbarung bei Bedarf fortzuschreiben.

§ 9 Inkrafttreten, Geltungsdauer, salvatorische Klausel

(1) Diese Vereinbarung tritt zum ... in Kraft. Sie gilt, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt wird. Sie verliert ihre Gültigkeit oder kann gekündigt werden, sofern sich eine Änderung einschlägiger gesetzlicher Vorschriften oder Rechtsprechung ergibt. Werden einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung aufgrund einer Änderung der Rechtslage unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung.

(2) Im Falle der Unwirksamkeit einer Bestimmung oder mehrerer Bestimmungen werden die Parteien eine der unwirksamen Regelungen möglichst nahekommende rechtswirksame Ersatzregelung treffen. Ist dann der Abschluss einer neuen Vereinbarung erforderlich, gelten die Festlegungen dieser Vereinbarung bis zu deren Abschluss weiter.

Ort, Datum

(Der Betrieb), vertreten durch ...

Personalvertretung