

Freiwillige Betriebsvereinbarung über Verhalten und Konfliktregelung am Arbeitsplatz

Stand: 01.05.2003

Präambel

Arbeitgeber und Betriebsrat wollen den sozialen Umgang im Betrieb fördern, das Betriebsklima verbessern, Konflikte produktiv nutzen und negative Auswirkungen sozialer Konflikte auf Einzelne verhindern. Deshalb schließen Betriebsrat und Geschäftsleitung folgende Vereinbarung:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebsangehörige der

§ 2 Grundsätze

Geschäftsleitung und Betriebsrat verpflichten sich, mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln **Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung** zu verhindern bzw. zu unterbinden.

Geschäftsleitung und Betriebsrat verpflichten sich, ein faires, partnerschaftliches Betriebsklima zu fördern. Diese Förderung und der Erhalt eines partnerschaftlichen und fairen innerbetrieblichen Umgangs werden als eine Führungsaufgabe angesehen.

Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, zu einem guten Arbeitsklima beizutragen, die Persönlichkeit jedes Kollegen (auch externen Mitarbeitern) zu respektieren und sämtliche Verhaltensweisen zu unterlassen, die Kollegen herabwürdigen, belästigen oder diskriminieren.

§ 3 Begriff Mobbing

Mobbing ist jedes länger anhaltende systematische Verhalten, durch das die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit einer Person, seine Persönlichkeitsentwicklung, sein Selbstwertgefühl, seine sozialen Beziehungen und sein soziales Ansehen herabgewürdigt werden.

§ 4 Beispiele für Schädigendes Verhalten am Arbeitsplatz

Mobbing

wichtige Termine werden nicht weitergegeben

Verleumdungen von Mitarbeitern oder deren Familien

Telefonmitteilungen werden nicht weitergegeben

Verbreitung von Gerüchten über Mitarbeiter oder deren Familien

manche Mitarbeiter grüßen nicht mehr oder schneiden bestimmte Kollegen

absichtliches Zurückhalten von Informationen oder gezielte Desinformation

Erhalt einer/mehrerer ungerechtfertigter Abmahnung/en

böswillige/unnötige Nichtbeachtung der Urlaubswünsche bestimmter Mitarbeiter

unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, z.B. die Beauftragung mit unlösbaren oder unnötigen Aufgaben

Drohungen, Erniedrigungen, Aggressivität

Verletzende, in die Privatsphäre eindringende Behandlung

Manipulation an Arbeitsgeräten oder Computer

unerklärbare/betrieblich nicht sinnvolle Versetzungen und/oder Degradierungen

Sabotagen und Belästigungen aller Art.

Zum Beispiel:

- Beschädigungen des Autos
- Drohanrufe / Drohbriefe
- Diebstahl im Betrieb
- zerstörte Dateien im Computer
- verschwundene Materialien, Briefe, Berichte oder ähnliches

Sexuelle Belästigung

Beispiele:

unnötiger Körperkontakt

unerwünschte Bemerkungen mit sexuellem Inhalt

anzügliche Witze

sexuell angehauchte Kommentare über das Äußere von Mitarbeitern

offen sichtbare pornografische Darstellungen am Arbeitsplatz

Aufforderungen zu sexuellen Handlungen

Andeutungen, dass bestimmte sexuelle Handlungen berufliche und/oder private Vorteile bringen könnten

Diskriminierung

Beispiele:

Diskriminierung und/oder Ungleichbehandlung von- Frauen und Männern

- älteren und jüngeren Arbeitnehmern
- Ausländern und deutschen Mitarbeitern
- Mitarbeitern unterschiedlicher Glaubensrichtungen
- Vollzeit- und Teilzeitkräften
- festen und Aushilfskräften (oder freien oder externen Mitarbeitern)
- behinderten und gesunden Mitarbeitern

§ 5 Belästigungsverbot

Vorstand und Betriebsrat sind sich einig darüber, dass in unserem Betrieb keiner Person wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, persönlicher Eigenheiten, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung, Nachteile entstehen dürfen. Vorstand und Betriebsrat 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 empfunden werden können.

§ 6 Maßnahmen gegen Mobbing und zur Verbesserung des Betriebsklimas

Zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Verhinderung von Belastungen werden regelmäßig (alle 3 Jahre) Schulungen für Leiter, Moderatoren und Vorstand durchgeführt. Der Betriebsrat ist an der Konzeption der Schulung und Auswahl der Schulungsträger beteiligt und ist verpflichtet, an den Schulungen teilzunehmen. In den Schulungen sind den Themen: Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Verhinderung von Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung besonderer Raum zu lassen.

Nach in Kraft treten dieser Betriebsvereinbarung wird die Schulungsmaßnahme innerhalb eines Jahres durchgeführt.

§ 7 Betriebliche Ansprechpartner/in (Moderator)

Um eine Eskalation von Konflikten zu verhindern, werden zwei betriebliche Ansprechpartner/innen benannt, die von den Beschwerdeführern angerufen werden können, wenn sie sich belästigt oder benachteiligt fühlen.

Als Ansprechpartner (Moderator) werden jeweils eine Person vom Vorstand und eine Person vom Betriebsrat benannt.

Diese Personen haben folgende Rechte:

- Gespräche zwischen zwei Konfliktgegnern einzuberufen und zu leiten,
- im Auftrag eines Beschwerdeführers Verhandlungen mit Vorgesetzten zu führen um einen Misstand zu beseitigen und eine einvernehmliche Lösung zu finden,
- in der betrieblichen Beschwerdestelle als Berater aufzutreten und Lösungen vorzuschlagen

§ 8 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 daraus nicht entstehen.

§ 9 Stufen der Beschwerdebehandlung

Ein Betriebsangehöriger, der eine Beschwerde nach § 5 vorbringt, kann zunächst ein Gespräch mit dem Konfliktgegner unter neutraler Leitung (**Moderator**) verlangen. Grundsätzlich nimmt ein Betriebsratsmitglied teil, auf Verlangen des Betroffenen wird kein Betriebsrat teilnehmen. 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 die **betriebliche Beschwerdestelle** zusammenkommen.

§ 10 Zusammensetzung der betrieblichen Beschwerdestelle

Die betriebliche Beschwerdestelle wird bei Bedarf einberufen. Sie setzt sich aus zwei Mitgliedern zusammen, von denen ein Mitglied vom Vorstand und ein Mitglied vom Betriebsrat benannt werden.

Den Vorsitz übernimmt eine neutrale Person (z.B. Betriebsarzt), auf die sich Vorstand und Betriebsrat einigen.. Die Beschwerdestelle entscheidet einstimmig. Die betriebliche Beschwerdestelle hat das Recht, Maßnahmen zur Beilegung des Konfliktes zu beschließen. Eine Kündigung bleibt dem Vorstand vorbehalten. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bleiben hierbei gewahrt. Ansonsten sind der Vorstand und der Betriebsrat zur Umsetzung der Entscheidung der Beschwerdestelle verpflichtet.

Kommt keine Einigung zustande, wird ein vom Vorstand und Betriebsrat gemeinsam bestimmter externer Vermittler hinzugezogen, dessen Vermittlungsvorschlag angenommen werden muss. Auch hier bleibt das Kündigungsrecht des Vorstandes unberührt.

§ 11 Sanktionen

Unabhängig von den genannten Vorgehensweisen sind sich Vorstand und Betriebsrat einig, dass sie belästigende Handlungen nach § 2 (Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung) als ernstliche Verletzung des Betriebsfriedens betrachten. Personen, die trotz Ermahnung solche Verhaltensweisen ausüben, müssen mit Versetzung oder Entlassung rechnen.

§ 12 Inkrafttreten, Kündbarkeit

Diese Vereinbarung tritt am 01.05 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.

Regensburg, den

Vorstand

.....

Betriebsrat

.....