

# **Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing**

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

## **Präambel**

Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Sexuelle Belästigung, die sich meist gegen Frauen richtet, und Mobbing gegen Einzelne sowie Diskriminierung nach Herkunft und Hautfarbe und der Religion stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar. Sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit den Bestimmungen der Arbeitsordnung.

Sie schaffen im Unternehmen ein eingeengtes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dies gilt auch für die Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit.

## **1. Geltungsbereich**

persönlich: für alle Beschäftigten der Firma [...]

räumlich: für die Werke der Firma [...]

## **2. Grundsätze**

Gemäß der Arbeitsordnung ist jeder Werksangehörige verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen.

Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit jedes Werksangehörigen zu respektieren.

Zur Verletzung dieser Würde des Einzelnen gehört insbesondere das bewusste, gezielte und fahrlässige Herabwürdigen bis hin zur sexuellen Belästigung, wie beispielsweise

- unerwünschter Körperkontakt,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person,
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen (z.B. Pin-up-Kalender),
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte.

Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das subjektive Empfinden der Betroffenen bestimmt.

Mobbing, wie beispielsweise

- Verleumden von Werksangehörigen oder deren Familien,
- Verbreiten von Gerüchten über Werksangehörige oder deren Familien,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Desinformation,
- Drohungen und Erniedrigungen,
- Beschimpfung, verletzend Behandlung, Hohn und Aggressivität,
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte,
- wie z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

Diskriminierung, wie beispielsweise aus

- rassistischen, ausländerfeindlichen oder religiösen Gründen, die in mündlicher oder schriftlicher Form geäußert werden sowie
- diesbezüglicher Handlungen gegenüber Werksangehörigen.

Die o.g. Grundsätze gelten gleichermaßen für das Verhalten von Werksangehörigen gegenüber im Unternehmen beschäftigten Fremdfirmenangehörigen.

### **3. Beschwerderecht**

Wenn eine persönliche Zurechtweisung durch die belästigte Person im Einzelfall erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich die betroffenen Werksangehörigen, die sich durch Missachtung der unter Punkt 2 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, an die nachfolgenden Stellen wenden.

Verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere

- der/die betrieblichen Vorgesetzten,
- der Betriebsrat,
- die Frauenbeauftragte,
- das Personalwesen,
- das Gesundheitswesen.

Diese haben die Aufgabe, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls:

die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen, in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Belästigenden und den belästigten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren, die belästigende Person über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären, den zuständigen Gremien Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen, allen - auch vertraulichen - Hinweisen und Beschwerden von Belästigung im vorgenannten Sinne nachzugehen, auf Wunsch die/den Betroffene/n zu/in allen Gesprächen und Besprechungen einschließlich zu Sitzungen des Personalausschusses zu begleiten, zu beraten und sie in ihrer Vertretung zu unterstützen.

Über die Teilnahme von Vertrauenspersonen an seiner Sitzung entscheidet der Personalausschuss in Abwägung der Umstände des Einzelfalls.

Darüber hinaus können sich betroffene Werksangehörige auch jederzeit an Personen ihres Vertrauens sowie den Werkschutz wenden.

Die §§ 84 und 85 des Betriebsverfassungsgesetzes über das allgemeine Beschwerderecht bleiben unberührt.

Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen.

#### **4. Vertraulichkeit**

Über die Information und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

#### **5. Maßnahmen**

Das Unternehmen hat die dem Einzelfall angemessenen betrieblichen Maßnahmen gemäß § 32 der Arbeitsordnung, wie z.B.

- Belehrung
- Verwarnung
- Verweis
- Geldbuße

oder arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z.B.

- Versetzung,
- Abmahnung oder
- Kündigung

zu ergreifen.

Die Durchführung erfolgt in Abstimmung mit dem Betriebsrat. Zur Abhilfe kann auch ein Beratungs- und / oder Therapieangebot erfolgen. Im Übrigen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, z.B. das Beschäftigtenschutzgesetz.

#### **6. Fördermaßnahmen**

##### **Fortbildung**

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Werksangehörigen wird die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, des Mobbing und der Diskriminierung, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen der Vorgesetzten aufgenommen. Dies gilt insbesondere für

- betriebliche Vorgesetzte
- Ausbilder
- betriebliche Ausbildungsbeauftragte
- Beschäftigte des Personal- und Gesundheitswesens sowie den Betriebsrat

##### **Seminare**

In Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsausschuss des Betriebsrates, der Frauenförderung und der [...] werden zielgruppenorientierte Seminare/Seminarbausteine erstellt.

## **Information und Aufklärung**

Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungskampagne innerhalb der Belegschaft werden die partnerschaftlichen Verhaltensgrundsätze in einer Broschüre der Belegschaft zugänglich gemacht.

Darüber hinaus erfolgen unterstützend von Zeit zu Zeit Publikationen mit Vorschlägen/Hinweisen zur Verbesserung des Arbeitsklimas (z.B. Bekanntmachungsbretter).

## **7. Schlussbestimmung**

Die Betriebsvereinbarung tritt am [...] in Kraft. Sie kann mit einer Frist von [...] Monaten zu Jahresende, erstmals zum [...] gekündigt werden. Wird diese Betriebsvereinbarung gekündigt, z.B. im Falle einer Änderung einschlägiger gesetzlicher Vorschriften oder Rechtsprechung, gelten die Festlegungen dieser Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung weiter.