

## **Betriebsvereinbarung zum Thema partnerschaftliches Verhalten im Betrieb**

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird gemäß §§ 75, 80 BetrVG vereinbart:

1. Ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz bildet die Basis für ein gutes Arbeitsklima, das eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens darstellt.
  2. Mobbing und Diskriminierung stellen einen Verstoß gegen die Menschenwürde und eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts dar. Da sie nicht nur den Betriebsfrieden stören, sondern auch gesundheitliche Probleme der Betroffenen hervorrufen können, verpflichten sich Geschäftsleitung und Betriebsrat zur Förderung eines partnerschaftlichen Klimas.
  3. Zum Mobbing zählen insbesondere
    - Verleumdungen
    - Verbreiten von Gerüchten
    - Vorenthalten von Informationen
    - Desinformation
    - Zuteilung sinnloser Aufgaben
- Eine Diskriminierung kann vor allem aus rassistischen, ausländerfeindlichen oder religiösen Gründen erfolgen.
  - Die Betriebsvereinbarung ist auf alle Beschäftigten des Unternehmens anwendbar.
  - Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, sich für einen Arbeitsfrieden einzusetzen und zu einem guten Betriebsklima beizutragen. Dieser Verpflichtung laufen alle Verhaltensweisen zuwider, die den anderen in seiner Persönlichkeit verletzen.
  - Beschäftigte, die sich von Arbeitskollegen belästigt fühlen, sollten zunächst das Gespräch mit der belästigenden Person suchen. Ändert diese trotz der Unterredung ihr Verhalten nicht, kann sich der Betroffene im Betrieb an folgende Stellen wenden:
    - an den Vorgesetzten
    - an den Betriebsrat
    - an die Frauenbeauftragte
    - an die Personalabteilung
    - an eine Person ihres Vertrauens
  - Die genannten Stellen haben die Verpflichtung, spätestens innerhalb von [...] Tagen nach Kenntniserlangung allen Beschwerden nachzugehen und
    - den Betroffenen in einem Gespräch zu beraten,
    - den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
    - die belästigende Person über die arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufzuklären,
    - Gegenmaßnahmen und arbeitsrechtliche Konsequenzen vorzuschlagen und
    - den Betroffenen auf Wunsch bei allen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten und zu unterstützen.
  - Das Beschwerderecht gemäß den §§ 84,85 BetrVG bleibt unberührt.
  - Arbeitnehmer, dürfen nicht wegen einer Beschwerde benachteiligt werden.

- Die in Ziff. 7 genannten Stellen haben alle Mitteilungen und Informationen streng vertraulich zu behandeln und Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren.
- Wird festgestellt, dass ein Beschäftigter in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt worden ist, hat die Geschäftsleitung angemessene Maßnahmen zu ergreifen. Die Maßnahmen können von Belehrungen und Verwarnungen über Versetzungen bis hin zu Abmahnungen und Kündigungen reichen. In geeigneten Fällen können auch Beratungs- und Therapieangebote unterbreitet werden.
- Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates sind gegebenenfalls zu beachten.
- Es werden Schulungen zur Problematik des Mobbing und der Diskriminierung angeboten, in denen insbesondere auch Handlungsmöglichkeiten und Lösungen aufgezeigt werden sollen.
- Von dem Angebot sollen vor allem Vorgesetzte, Ausbilder, Beschäftigte des Personalwesens und Mitglieder des Betriebsrates Gebrauch machen.
- Die partnerschaftlichen Grundsätze werden allen Beschäftigten in Form einer Broschüre zugänglich gemacht. Die Geschäftsleitung wird dafür sorgen, dass zusätzlich in unregelmäßigen Abständen Vorschläge bzw. Hinweise zur Verbesserung des Arbeitsklimas am schwarzen Brett veröffentlicht werden.
- Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von [...] Monaten gekündigt werden.