**Entwurf einer Musterbetriebsvereinbarung**

In dem Willen, das Betriebsklima in unserem Unternehmen zu verbessern, Konflikte produktiv zu nutzen und zu bearbeiten und negative Auswirkungen sozialer Konflikte auf Einzelne zu verhindern, schließen Betriebsrat/Personalrat und Geschäftsleitung folgende Vereinbarung:

# **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebs-/Dienstvereinbarung gilt für alle Betriebsangehörige der <Name der Firma>.

# **§ 2 Belästigungsverbot**

Geschäftsleitung und Betriebsrat/Personalrat sind sich einig darüber, dass in der <Name der Firma> keiner Person wegen Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung Nachteile entstehen dürfen. Geschäftsleitung und Betriebsrat/Personalrat sehen eine wichtige Aufgabe darin, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Beschäftigten im Betrieb zu schützen und zu fördern.

Deshalb werden alle Betriebsangehörigen aufgefordert, Maßnahmen zu unterlassen, die die Entfaltung der Persönlichkeit Einzelner beeinträchtigen können oder als Belästigung und Beleidigung empfunden werden können. Insbesondere ist darauf zu achten, dass

* niemand in seinen Möglichkeiten, sich zu äußern oder mit seinen Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten zu sprechen, eingeschränkt wird,
* niemand in seinen Möglichkeiten, soziale Beziehungen aufrechtzuerhalten, beschnitten wird,
* niemand in seinem sozialen Ansehen beschädigt wird,
* niemand durch Worte, Gesten oder Handlungen sexuell belästigt wird,
* niemand durch die ihm zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gedemütigt wird,
* niemand physischer Gewalt oder gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt wird.

# **§ 3 Sanktionen**

Unabhängig von den im Folgenden genannten Vorgehensweisen zur Verhinderung von Belästigungen und Beeinträchtigungen kommen Geschäftsleitung und Betriebsrat/Personalrat überein, dass sie belästigende Handlungen nach § 2 als ernstliche Verletzung des Betriebsfriedens betrachten. Personen, die trotz Ermahnung solche Verhaltensweisen ausüben, müssen mit Versetzung oder Entlassung rechnen.

# **§ 4 Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas**

Zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Verhinderung von Belästigungen werden regelmäßig Vorgesetztenschulungen durchgeführt, und zwar alle drei Jahre. Der Betriebsrat/Personalrat ist an der Konzeption der Schulung und Auswahl der Schulungsträger beteiligt und hat das Recht, an den Schulungen teilzunehmen. In den Schulungen sind dem Thema: „Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Verhinderung von Mobbing“ besonderer Raum zu lassen.

# **§ 5 Betriebliches Beschwerderecht**

Jede/-r Betriebsangehörige, der/die sich von Vorgesetzten oder von Beschäftigten des Betriebes benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, hat das Recht zur Beschwerde. Nachteile dürfen ihm/ihr daraus nicht entstehen.

# **§ 6 Stufen der Beschwerdebehandlung**

Wer eine Beschwerde nach § 5 vorbringt, kann zunächst ein Gespräch mit dem/der Konfliktgegner/-in unter neutraler Leitung (Moderator/-in) verlangen. Auf Wunsch wird der Betriebsrat/Personalrat hinzugezogen. Die beschwerdeführende Person hat das Recht, dass dieses Gespräch innerhalb von zwei Wochen nach ihrer Beschwerde stattfindet.

Ergibt sich bei diesem Gespräch keine freiwillige Einigung, so muss innerhalb von weiteren zwei Wochen ein Vermittlungsgespräch stattfinden. Als Vermittler/-in wird die/der nächsthöhere Vorgesetzte eingesetzt. Auf Wunsch des/der Beschwerdeführenden kann der Personalrat/Betriebsrat hinzugezogen werden. Kommen beide Konfliktparteien in diesem Gespräch nicht zur Einigung oder besteht der ursprüngliche Missstand, der Anlass zur Beschwerde gab, weiter, so kommt die Angelegenheit innerhalb von weiteren zwei Wochen vor die betriebliche Beschwerdestelle. Sie entscheidet nach Anhörung beider Seiten verbindlich.

# **§ 7 Zusammensetzung der betrieblichen Beschwerdestelle**

Die betriebliche Beschwerdestelle ist eine ständige Einrichtung. Sie setzt sich aus je drei Mitgliedern, die von der Geschäftsleitung und vom Personal-/Betriebsrat benannt werden, zusammen. Den Vorsitz übernimmt eine neutrale Person (eventuell eine externe Person). Die Beschwerdestelle entscheidet einstimmig.

Die betriebliche Beschwerdestelle hat das Recht, Maßnahmen zur Beilegung des Konfliktes zu beschließen. Die Geschäftsleitung und der Personal-/Betriebsrat sind zur Umsetzung der Entscheidung der Beschwerdestelle verpflichtet.

Kommt keine Einigung zustande, wird eine externe Person zur Vermittlung hinzugezogen, deren Vermittlungsvorschlag angenommen werden muss.

# **§ 8 Betriebliche Ansprechpartner/-innen**

Um eine Eskalation von Konflikten zu verhindern, werden betriebliche Ansprechpersonen benannt, die von den Beschwerdeführenden angerufen werden können, wenn sie sich belästigt oder benachteiligt fühlen. Die Ansprechpersonen werden von Geschäftsleitung und Betriebsrat im Einvernehmen benannt, und zwar in folgender Anzahl: Pro 1000 Beschäftigte eine Ansprechperson, mindestens aber zwei pro Dienststelle/Betrieb/Unternehmensteil. Diese Ansprechpartner/-innen werden gesondert geschult und haben folgende Rechte:

* Gespräche zwischen zwei Konfliktparteien einzuberufen und zu leiten, sofern noch keine Beschwerde nach § 6 geführt wurde,
* im Auftrag eines/einer Beschwerdeführenden Verhandlungen mit Vorgesetzten und Personalabteilung zu führen, um einen Missstand zu beseitigen oder eine einvernehmliche Lösung zu finden,
* in der betrieblichen Beschwerdestelle als Sachverständige/-r aufzutreten und Lösungen vorzuschlagen,
* gegen Entscheidungen der betrieblichen Beschwerdestelle ein Veto einzulegen, wenn sie den begründeten Verdacht haben, dass es sich um einen Fall von Mobbing handelt.

Wenn betriebliche Ansprechpersonen ein Veto gegen die Entscheidung der betrieblichen Beschwerdestelle einlegen, muss diese einen externen Experten oder eine externe Expertin zum Thema Mobbing hören und deren/dessen Vermittlungsvorschlag annehmen.

# **§ 9 Inkrafttreten, Kündigung**

Diese Vereinbarung tritt am <Datum des Inkrafttretens> 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.