

Entwurf einer Musterbetriebsvereinbarung zur Ernennung von Klärungsbeauftragten

gemäß der Grundlage des Betriebsvereinbarungsentwurfes des DGB

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 und Geschäftsleitung folgende Vereinbarung:

Präambel

Es liegt in der Natur der Sache, dass sich ungelöste Konflikte wie Sand im Getriebe auswirken und zu wirtschaftlichen Nachteilen führen können. Zweifellos lässt sich manche Gefährdung mittels vertraulich gehandhabtem Beschwerdemanagement, das auch Außenstehende bei erkannten Problemen niederschwellig zu frühzeitiger Rückmeldung ermutigt, bereits im Keim analysieren und abstellen. Die Ernennung von Klärungsbeauftragten führt nicht nur zu geringeren Verlusten, sondern hilft vor allem auch, die Zeiten des Krankenstands bei durch Arbeitsplatzkonflikte Verängstigten drastisch zu verkürzen. Dass jeder innerhalb der sechswöchigen Lohnfortzahlung eingesparte Tag nicht nur Leerlaufkosten vermeiden hilft, sondern auch die Produktivität erhöht, liegt auf der Hand.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebsangehörigen.

§ 2 Belästigungsverbot

Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich einig darüber, dass keiner Person wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, persönlicher Eigenheiten, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung Nachteile entstehen dürfen. Geschäftsleitung und Betriebsrat sehen eine wichtige Aufgabe darin, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb Beschäftigten 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 seinem 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 Wort, 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 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 von den Klärungsbeauftragten Schulungen für die Vorgesetzten organisiert, und zwar alle drei Jahre. Der Betriebsrat 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, die/der sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebes benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, hat sich an eine klärungsbeauftragte Person zu wenden, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Diese versucht, eine gedeihliche Verständigung herbei zu führen, und ist im Falle vergeblicher Bemühungen bei der Formulierung einer Beschwerde behilflich.

§ 6 Stufen der Beschwerdebehandlung

Eine Person, die eine Beschwerde nach § 5 vorbringt, kann ein verpflichtendes Gespräch mit dem Konfliktgegner unter externer Moderation verlangen. Auf ihren Wunsch wird der Betriebsrat hinzugezogen. Das Gespräch soll innerhalb von zwei Wochen nach der Beschwerde stattfinden.

Ergibt sich bei diesem Gespräch keine freiwillige Einigung, so muss innerhalb von weiteren zwei Wochen ein Folgegespräch in Gegenwart der/s nächsthöheren Vorgesetzten stattfinden. Auch hier kann der Betriebsrat hinzugezogen werden.

Kommt es auch in diesem Gespräch nicht zu einer 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 Betriebsrat benannt werden, zusammen. Den Vorsitz übernimmt eine externe Person, die nach Möglichkeit eine einstimmige Entscheidung herbeizuführen hat. Kommt keine Einigung zustande, muss deren Vermittlungsvorschlag angenommen werden.

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

§ 8 Zahl der Klärungsbeauftragten

Die Klärungsbeauftragten werden von Geschäftsleitung und Betriebsrat im Einvernehmen benannt, und zwar in folgender Anzahl: Pro 1.000 Mitarbeiter eine klärungsbeauftragte Person, mindestens aber zwei pro Betrieb. Der notwendige Zeitaufwand richtet sich nach der Inanspruchnahme und kann durchaus eine Freistellung begründen.

Die Klärungsbeauftragten werden gesondert geschult und haben folgende Rechte:

- sich bei vertraulicher Einschaltung ohne Nennung von Namen der Ursache eines Konfliktes zu widmen, um durch rechtzeitiges Anhören und gegebenenfalls Eingreifen eine Ausweitung zu verhindern,
- Gespräche zwischen zwei Konfliktgegnern einzuberufen und zu leiten, sofern noch keine Beschwerde nach § 6 geführt wurde,
- im Auftrag eines Beschwerdeführers 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 eine klärungsbeauftragte Person ein Veto gegen die Entscheidung der betrieblichen Beschwerdestelle einlegt, muss die einen externen Experten zum Thema Mobbing hören und dessen Vermittlungsvorschlag annehmen.

§ 9 Inkrafttreten, Kündigung

Diese Vereinbarung tritt am 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.