

729) auch auf die Mitbestimmung von Beamten in den privatisierten Unternehmen der ehemaligen Deutschen Bundespost zu übertragen: Die vom BAG gerügte fehlende Legitimation des in § 17 Abs. 2 Deutsche Bahn Gründungsgesetz für die Mitbestimmung hinsichtlich der Gesamtbelegschaft normierten besonderen Personalrats betrifft gleichermaßen die Betriebsräte in den privatisierten Postunternehmen. Einerseits bilden die bei den Aktiengesellschaften beschäftigten Beamten nach § 26 Nr. 1 PostPersRG grundsätzlich bei der Wahl zum Betriebsrat neben den Gruppen der Arbeiter und Angestellten eine eigene Gruppe, so daß die nur von den Beamten gewählten Beamtenvertreter von den Beschäftigten der beiden anderen Gruppen **nicht demokratisch legitimiert** sind. Sollen diese jedoch, wie von Arbeitgeberseite behauptet, in den Fällen, in denen, wie oben gezeigt, auch andere Arbeitnehmer (Nicht-Beamte) betroffen sind, entscheiden, so liegt darin neben der mangelnden Legitimation hinsichtlich der Auswirkungen, die eine solche Entscheidung immer auf die Gesamtbelegschaft hat, auch die **Gefahr**, daß die Interessen der nicht verbeamteten Belegschaft nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Soweit das VG Düsseldorf in seiner Entscheidung vom 25. 7. 1996 — 33 K 5714/96.PVB — die Position vertritt, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG nicht gegeben sein soll (es handelt sich dabei um die bislang einzige Entscheidung der Verwaltungsgerichtsbarkeit), so zeichnet sich diese Entscheidung dadurch aus, daß das Verwaltungsgericht vornehmlich polemisiert. Das Gericht berücksichtigt weder die bisherigen Entscheidungen der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte noch die veröffentlichte Literatur. Die Entscheidung ist vielmehr von dem erkennbaren Willen geprägt, die Augen vor einer differenzierten Wirklichkeit zu verschließen und so zu tun, als hätte sich durch die Privatisierung nichts geändert.

## Ergebnis

In Übereinstimmung mit der maßgeblichen bisher ergangenen Rechtsprechung ist festzuhalten, daß den Betriebsräten auch bei personellen Einzelmaßnahmen von Beamten ein **Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG** und nicht nach § 76 BPersVG zusteht. Ausnahmen hiervon sind nur dann zu machen, wenn reine statusrechtliche Fragen des jeweils betroffenen Beamten berührt sind.

Den Betriebsräten ist dringend anzufordern, auf die Mitbestimmung gemäß § 99 BetrVG zu bestehen. Sollte sich der Arbeitgeber weigern, das betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsverfahren durchzuführen, muß sich der Betriebsrat seine Rechte vom Arbeitsgericht bestätigen lassen.

**Dieter Hummel,**  
Rechtsanwalt in Berlin  
**Sibylle Spoo,** Frankfurt/Main

# Musterbetriebsvereinbarung „Mobbing“<sup>\*)</sup>



*Der Betriebsrat muß bei Mobbing am Arbeitsplatz nicht tatenlos zusehen. Das BetrVG bietet ihm die rechtlichen Grundlagen für ein erfolgversprechendes Tätigwerden.*

**M**it der nachfolgenden Musterbetriebsvereinbarung zu „Mobbing am Arbeitsplatz“ wird der Beitrag aus Heft 9/1996, S. 540, fortgesetzt. Sie ist als eine Anregung für all diejenigen Betriebsräte gedacht, die sowohl akute Mobbingfälle lösen als auch vorbeugende Maßnahmen gegen die wohl gemeinste, hinterhältigste und feigste Art psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ergreifen wollen. Wie bei jeder (Muster-)Be-

triebsvereinbarung gilt auch hier, daß das unbedachte vollständige oder teilweise „Abschreiben“ nicht die klügste Vorgehensweise darstellt, um das Problem „Mobbing am Arbeitsplatz“ anzugehen. Zum einen

\*) Diese Musterbetriebsvereinbarung ist dem Buch „Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung“ von Esser/Wolmerath entnommen, das im Dezember 1996 im Bund-Verlag erschienen ist. Der Abdruck erfolgt auszugsweise in gekürzter Form. Hinsichtlich des vollständigen Wortlauts der Musterbetriebsvereinbarung nebst Erläuterung wird auf das zuvor erwähnte Buch verwiesen.

werden Betriebsvereinbarungen aus den verschiedensten Gründen abgeschlossen. So kann ihnen unter Umständen lediglich eine „Alibifunktion“ zugeordnet sein. Zum anderen weist jeder Betrieb höchst individuelle Besonderheiten auf, die dazu führen können, daß Betriebsrat A. ein Maximum, Betriebsrat B. hingegen nur ein Minimum des Möglichen durchsetzen kann. Letztendlich ist zu beachten, daß der rechtliche Ansatzpunkt für den Abschluß einer Betriebsvereinbarung „Mobbing am Arbeitsplatz“ § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist, der dem Betriebsrat das Recht zum Handeln bis hin zur Anrufung der Einigungsstelle gibt, falls der Arbeitgeber „mauert“ oder der Ansicht ist, daß es Mobbing in „seinem“ Betrieb nicht gibt.

## 1. Überschrift

Betriebsvereinbarung zu sozialem Umgang im Betrieb

*Erläuterung: Viele Aspekte, die in einer Betriebsvereinbarung „Mobbing“ geregelt werden können, sind auch als Bestandteile einer Betriebsvereinbarung „Sucht“ oder „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ vorstellbar. Schließlich geht es in allen drei Fällen um die Verbesserung des sozialen Umgangs sowie Verhaltens im Betrieb. Aus diesem Grunde bietet es sich an, eine relativ weit gefasste Überschrift zu wählen, um mit dieser Betriebsvereinbarung neben Mobbing vielleicht auch andere mit Mobbing vergleichbare Problemsituationen zu erfassen.*

## 2. Vertragsparteien

zwischen der ... (Firma, Anschrift) und dem Betriebsrat der ... (Firma, Anschrift)

*Erläuterung: Am Anfang der Betriebsvereinbarung werden die vertrags-*

*schließenden Parteien mit vollständiger Bezeichnung sowie vollständiger Anschrift aufgeführt. Dies dient der Bestimmbarkeit der Vertragsparteien. Zugleich ist für jedermann unmißverständlich feststellbar, ob er unter den Geltungsbereich dieser Vereinbarung fällt (s. Ziffer 4.).*

## 3. Präambel

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich bewußt, daß fehlerhafter sozialer Umgang, unsoziale Verhaltensweisen und nicht gelöste Konflikte das Betriebsklima nachteilig beeinflussen, den Arbeitsprozeß stören, die Produktivität des Betriebs sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse vermindern und mannigfaltige negative Auswirkungen für den Betrieb sowie für die Belegschaft mit sich bringen. Psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen, Depressionen, Erschöpfungszustände, Folgeerkrankungen infolge mangelnder Abwehrkräfte, Verzweiflung, Angstzustände und vieles mehr können Folge von Mobbing sein. Anliegen dieser Betriebsvereinbarung ist es insbesondere, das Betriebsklima und den sozialen Umgang aller im Betrieb tätigen Personen zu verbessern.

*Erläuterung: In der Präambel können die Vertragsparteien ihre Motive, Absichten sowie Ziele zum Ausdruck bringen, die Beweggrund für den Abschluß der Betriebsvereinbarung waren. Da die Betriebsvereinbarung jedermann zugänglich zu machen ist (vgl. § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG), ist die Funktion der Präambel nicht zu unterschätzen. Eine gut ausformulierte Präambel vermag Vorgesetzte und Beschäftigte in gleicher Weise für das Problem „Mobbing am Arbeitsplatz“ zu sensibilisieren. Weiter kann die Präambel bei nie auszuschließenden Auslegungstreitigkeiten wichtige Hinweise für die Auslegung einzelner Regelungen liefern.*

## 4. Geltungsbereich

*Erläuterung: In dem Punkt Geltungsbereich wird festgelegt, für welchen Personenkreis die Betriebsvereinbarung gelten soll.*

### 4.1. Räumlicher Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für ...

*Erläuterung: Grundsätzlich gilt die Betriebsvereinbarung für den Betrieb, dem die Vertragsparteien angehören. Einzelne Abteilungen können allerdings ebenso aus dem Geltungsbereich herausgenommen werden wie der Geltungsbereich auf einzelne Abteilungen beschränkt werden kann.*

### 4.2. Persönlicher Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigte der ...

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, auf die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen in geeigneter Weise einzuwirken, daß sich diese gemäß dieser Betriebsvereinbarung verhalten.

Sie findet ferner auf alle betriebsfremden Personen Anwendung, die — aus welchem Rechtsgrund auch immer — im Betrieb tätig werden. Insoweit hat die ... bei Vertragsschluß Sorge zu tragen, daß sich der jeweilige Vertragspartner verpflichtet, sich im Betrieb gemäß dieser Betriebsvereinbarung zu verhalten bzw. auf bei ihm Beschäftigte oder von ihm beauftragte Personen einzuwirken, daß sich diese im Betrieb gemäß dieser Betriebsvereinbarung verhalten. Verstöße gegen die in dieser Betriebsvereinbarung aufgestellten Verhaltensregeln sind insoweit zu sanktionieren, als der Vertragspartner auf den Verstoß hinzuweisen und im Wiederholungsfall bei der Auftragsvergabe nicht mehr zu berücksichtigen ist.

*Erläuterung: Der persönliche Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Arbeitnehmer des Betriebes einschließlich der in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. Er kann auf bestimmte Arbeitnehmergruppen beschränkt werden. Betriebsvereinbarungen gelten nicht für den in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personenkreis. Da eine Betriebsvereinbarung „Mobbing“ ihre Wirkungen zum Wohle aller ohne die Einbeziehung dieses Personenkreises (z. B. leitende Angestellte) nicht vollends entfalten kann, dieser von der Vereinbarung allerdings ebenso profitiert wie alle anderen Arbeitnehmer es tun, müssen diese mit in die Betriebsvereinbarung „Mobbing“ einbezogen werden. Dies kann allerdings nur über einen Umweg erreicht werden, indem sich der Arbeitgeber zu einer bestimmten Einwirkung auf den in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personenkreis verpflichtet.*

*Da dem Betriebsrat die Legitimation fehlt, die Interessen betriebsfremder Personen wahrzunehmen, kann der persönliche Geltungsbereich nicht unmittelbar auf solche Personen erstreckt werden. Allerdings kann sich der Arbeitgeber verpflichten, Aufträge nur an solche Firmen oder Personen zu vergeben, die sich der Betriebsvereinbarung unterwerfen.*

## 5. Begrifflichkeiten

### 5.1. Mobbing

Als Mobbing im Sinne dieser Betriebsvereinbarung werden alle persönlichen Auseinandersetzungen, aber auch ergänzende administrative Vorgänge und Konflikte verstanden, bei denen die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit einer Person, seine Persönlichkeitsentwicklung und sein Selbstwertgefühl, seine soziale Beziehungen, seine Würde und sein soziales Ansehen

sowie die Möglichkeit, sich sinnvoll in den Arbeitsprozeß des Betriebes einzuliefern, immer wieder systematisch angegriffen und verletzt wird.

In Mobbingkonflikten wird Ausgrenzung, Diskriminierung sowie der Ausstoß einer Person betrieben, eine offene und faire Auseinandersetzung wird vermieden und der angegriffenen Person wird eine faire Behandlung nicht zugebilligt.

Das Ziel von Mobbing besteht in der Schwächung der gegnerischen Person und Position und nicht in dem Auffinden von sachlich und mitmenschlich akzeptablen Lösungen. Mobbing tritt in vielen Formen auf, die nicht in allen Details aufgeführt werden können. Beispielsweise können bestimmte Formen von permanenter, überzogener, kränkender und herablassender Kritik, bei der keine Möglichkeit zur Rechtfertigung gegeben wird sowie ebenfalls keine Verbesserungsvorschläge und keine Ermutigung für zukünftiges Handeln einbezogen sind, Mobbing sein.

Obwohl es sich bei den folgenden Verhaltensweisen nicht um Mobbing im eigentlichen Sinne handelt, werden diese wegen ihrer negativen Auswirkungen mit Mobbing gleichgesetzt und als solche behandelt: ...

*Erläuterung: Obwohl das Wort „Mobbing“ in aller Munde ist, wird dieser Begriff in unterschiedlichster Weise definiert. Aus diesem Grunde ist es notwendig, sowohl eine Begriffsbestimmung als auch eine Abgrenzung zu anderen Verhaltensweisen und Umgangsformen vorzunehmen. Zugleich können hierdurch spätere Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, die auf einem unterschiedlichen Verständnis von „Mobbing“ beruhen, vermieden werden. Verhaltensweisen und Umgangsformen, die nicht unter „Mobbing“ zu subsumieren sind, können als unerwünschte „mob-*

*binggleiche“ Handlungen mit in die Betriebsvereinbarung einbezogen werden.*

*In gleicher Weise ist es erforderlich, die Begriffe „Mobbingbetroffener“ und „Mobber“ zu definieren.*

### 5.2. Mobbingbetroffener

Mobbingbetroffener ist, gegen den sich Mobbingangriffe hauptsächlich richten, dessen persönliche Würde, dessen Arbeits- und Wirkungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz gravierend behindert, dessen soziale Beziehungen untergraben, dessen Persönlichkeitsentfaltung behindert, dem mitmenschlicher Respekt, das Mitgefühl und jede Rücksicht verweigert sowie dessen sozialer Ausschluß betrieben wird.

### 5.3. Mobber

Ungeachtet der möglicherweise dahinterliegenden berechtigten Interessen und eigenen Verletzungen ist Mobber, wer Mobbingangriffe mit einer gewissen Regelmäßigkeit betreibt, dabei Schäden für den Mobbingbetroffenen beabsichtigt oder billigend in Kauf nimmt oder Hilfe für einen Mobbingbetroffenen unterläßt, obwohl ihm dieses möglich und zuzumuten ist.

## 6. Verhaltenskodex

Soziale Umgangsformen beinhalten, daß jedermann andere in der gleichen Weise behandelt, wie er es von anderen erwartet. Hierzu gehört unter anderem, daß Probleme am Arbeitsplatz (z. B. Ärger mit Arbeitskollegen, nicht gerechtfertigte Rügen durch Vorgesetzte) angesprochen sowie mögliche Wege zur Lösung des jeweiligen Problems gemeinsam gesucht und besprochen werden. Verhaltensweisen, die geeignet sind, andere zu verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabzusetzen, sind zu unterlassen.

Es ist zu beachten, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts, eine Benachteiligung wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen unterbleibt. Die freie Entfaltung der Persönlichkeit ist zu schützen und zu fördern.

*Erläuterung: Unter der Überschrift „Verhaltenskodex“ sind die Verhaltensanforderungen niederzulegen, denen sich jedermann (s. Ziffer 4.2.) zu unterwerfen hat. Bei der Ausgestaltung dieser Bestimmung ist die Phantasie der Betriebsparteien gefragt — Wie soll das gewünschte Verhalten am Arbeitsplatz aussehen, wie sollen Menschen am Arbeitsplatz miteinander umgehen?*

*Der zweite Textabsatz entspricht dem Wortlaut des § 75 BetrVG, der nur den Betriebsrat und den Arbeitgeber verpflichtet. Durch eine entsprechende Aufnahme in die Betriebsvereinbarung wird eine Bindung des von ihr erfaßten Personenkreises erreicht.*

## 7. Verbesserung des Betriebsklimas

Die Betriebsparteien stellen übereinstimmend fest, daß das allgemeine Betriebsklima verbesserungswürdig ist. Um dies zu erreichen, werden folgende Maßnahmen durchgeführt: ...

*Erläuterung: Mobbing und Betriebsklima stehen zueinander in einem gewissen Spannungsverhältnis. Mobbing kann zum einen das Betriebsklima verschlechtern. Zum anderen kann ein schlechtes Betriebsklima Mobbing begünstigen. Ist das Betriebsklima verbesserungswürdig, so sollten geeignete*

*Maßnahmen zur Verbesserung desselben vereinbart werden, um im konkreten Einzelfall vielleicht die entscheidende Ursache für Mobbing am Arbeitsplatz auszuschalten.*

## 8. Maßnahmen gegen Mobbing

Zu den erforderlichen Maßnahmen zur Bekämpfung bzw. Vermeidung von Mobbing gehört sowohl die Aufklärung des unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallenden Personen (s. Ziffern 4., 13.) als auch die Beseitigung betrieblicher Mängel und Engpässe im Arbeitsablauf sowie der Arbeitsorganisation, die erfahrungsgemäß leicht zu persönlichen Auseinandersetzungen führen können. Zur Lösung von akuten Mobbingkonflikten werden die Maßnahmen gemäß der Ziffern 9.3. und 9.4. dieser Betriebsvereinbarung zur Anwendung gebracht. Hier gilt das Prinzip, daß zunächst immer nach einvernehmlichen Lösungen gesucht werden muß. Der personenbezogene Konflikt ist in einen sachlich zu lösenden Konflikt zu überführen. Ist der Mobber auch nach intensiven Bemühungen, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen, nicht Willens, von Mobbing abzulassen, oder war das Verhalten des Mobbers strafrechtlich relevant, sind die Verhängung betrieblicher Sanktionen gemäß der Ziffer 11. dieser Betriebsvereinbarung sowie die Einleitung rechtlicher Schritte gegen den Mobber in Erwägung zu ziehen.

*Die Maßnahmen, die zur Bekämpfung bzw. Vermeidung von Mobbing in Betracht kommen können, werden hier in allgemeiner Form beschrieben, an anderer Stelle ausführlich niedergelegt.*

## 9. Konfliktlösungsverfahren

### 9.1. Information über Mobbing

Der Konfliktbeauftragte (s. Ziffer 12.) ist über Konflikte und Problemsituationen,

die Mobbing sind oder sein können, unverzüglich zu informieren.

### 9.2. Sachverhalt und Mobbing

Nachdem der Konfliktbeauftragte von einer Konfliktsituation Kenntnis erlangt hat, führt er eine Klärung des Sachverhaltes und eine erste Analyse durch, die Klärungs- und Sondierungsgespräche beinhalten.

### 9.3. Schlichtung

Sofern die Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung zu erkennen ist, leitet und moderiert der Konfliktbeauftragte Gespräche zwischen dem Mobbingbetroffenen sowie dem Mobber. Auf Verlangen einer oder beider Seiten finden diese Gespräche im Beisein des Betriebsrats und/oder Arbeitgebers bzw. Vorgesetzten statt. Sofern eine einvernehmliche Konfliktlösung erzielt wird, ist diese dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber mitzuteilen, damit diese bei Bedarf in der erforderlichen Weise tätig werden können. Sofern eine einvernehmliche Konfliktlösung nicht möglich oder nicht zu erwarten ist, ist in das Konfliktlösungsverfahren gemäß Ziffer 9.4. einzusteigen.

*Erläuterung: Das Verfahren der Konfliktlösung kann unterschiedlich ausgestaltet werden: wann wird der Arbeitgeber, wann wird der Betriebsrat aktiv; wann finden Gespräche mit dem Betroffenen, wann mit dem Beschuldigten statt; wann gibt es ein Gespräch mit allen Beteiligten? Soweit es einen Konfliktbeauftragten (s. Ziffer 12.) gibt ist zu regeln, zu welchem Zeitpunkt und in welcher Weise er in das Konfliktlösungsverfahren einbezogen werden soll. Vergleichbares gilt für die Einschaltung Externer (z.B. Ärzte, Psychologen, Selbsthilfegruppen, Juristen).*

## 9.4. Konfliktlösungskommission

Wenn eine einvernehmliche Lösung des Konfliktes nicht möglich oder eine solche nicht zu erwarten ist, ist die Konfliktlösungskommission von dem Konfliktbeauftragten einzuberufen. Der Konfliktbeauftragte sitzt dieser Kommission vor, die aus dem Mobbingbetroffenen, dem Mobber sowie je einem Vertreter des Arbeitgebers sowie des Betriebsrats besteht.

Die Konfliktlösungskommission findet sich zu maximal drei Gesprächsrunden ein, die in einem zeitlichen Abstand von drei Wochen durchgeführt werden. Ziel der Kommission ist die Lösung des Konfliktes. Dieses Ziel muß spätestens am Ende der dritten Gesprächsrunde erreicht sein.

In der ersten Gesprächsrunde können Mobbingbetroffener und Mobber ihre Auffassungen zu dem Konflikt äußern. Beide haben das Recht, ihre eigene Sichtweise im erforderlichen Maße zu schildern. Der Konfliktbeauftragte referiert gegebenenfalls die Ergebnisse eigener Recherchen und unterbreitet einen Vorschlag zur Konfliktlösung. Ferner zeigt er mögliche Konsequenzen und Sanktionen von Mobbing auf.

In der zweiten Gesprächsrunde wird, aufbauend auf der ersten Gesprächsrunde, versucht, eine einvernehmliche Lösung des Konfliktes zu erzielen. Sofern eine solche nicht gefunden werden kann, sind konkrete Konsequenzen und Sanktionen für den Fall anzudrohen, daß weiterhin Mobbing betrieben wird.

Können auch in der dritten Gesprächsrunde einvernehmliche Lösungen nicht erzielt werden, so beschließt die Kommission geeignete Maßnahmen mit der Mehrheit der anwesenden Kommissionsmitglieder. Diese sind, soweit erforderlich, von dem Arbeitgeber unter Beachtung der Mit-

bestimmungsrechte des Betriebsrats umzusetzen.

*Erläuterung: Die Konfliktlösungskommission bietet die Möglichkeit, betriebsintern zu einer einvernehmlichen Lösung des Konfliktes unter Ausschaltung etwaiger Sanktionen zu gelangen. Damit am Ende der Arbeit dieser Kommission ein Ergebnis erzielt werden kann, darf diese nicht unendlich lange tagen. Bereits bei der Arbeitsaufnahme muß für jeden Beteiligten klar erkennbar sein, daß die Kommission nur begrenzt tagt und daß sie selbst über geeignete Maßnahmen zur Beendigung des Konfliktes befinden kann.*

## 10. Hilfe für Mobbingbetroffene

Jeder, der sich Mobbingangriffen ausgesetzt fühlt, kann sich während der Arbeitszeit unter Fortzahlung seines Entgeltes an den Konfliktbeauftragten wenden und diesem um Hilfe ersuchen. Hierzu stehen dem Mobbingbetroffenen die Sprechstunden des Konfliktbeauftragten zur Verfügung. Der Konfliktbeauftragte hält Anschriften von Selbsthilfegruppen, Einrichtungen, außerbetrieblicher Beratungsstellen, Ärzten, Rechtsanwälten ... bereit. Bei Bedarf begleitet er den Mobbingbetroffenen zu den zuvor genannten Anlaufstellen.

*Erläuterung: Mobbingbetroffene befinden sich in einer Konfliktsituation, in der sie der Hilfe Dritter bedürfen. Daher ist es wichtig, diesen Punkt speziell in der Betriebsvereinbarung anzusprechen.*

## 11. Sanktionen

Konflikte sind zu lösen, ohne daß es der Sanktion des Verhaltens einzelner oder mehrerer bedarf. Soweit sich jemand bewußt über die in dieser Betriebsvereinbarung niedergelegten Verhaltensanforde-

rungen hinwegsetzt, ist er vom Arbeitgeber im Beisein des Betriebsrats unverzüglich auf sein Verhalten anzusprechen und von diesem aufzufordern, das beanstandete Verhalten einzustellen. Bei diesem Gespräch ist er auf mögliche Sanktionen hinzuweisen. Setzt der Betreffende sein Verhalten weiter fort, so ist er nach Aufklärung des konkreten Sachverhalts und nach erfolgter Anhörung des Betriebsrats schriftlich abzumahnern. Dem Betriebsrat ist eine Kopie der Abmahnung auszuhändigen. Ändert der Betreffende sein Verhalten auch nach erfolgter Abmahnung nicht, so kann er wiederholt abgemahnt und bei Bedarf — nach erfolgter Anhörung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG — versetzt werden. Notfalls ist — nach Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 BetrVG — eine verhaltensbedingte fristgemäße oder fristlose Kündigung auszusprechen.

*Erläuterung: Ob die Betriebsvereinbarung auch Bestimmungen über Sanktionsmittel und die Sanktion von Mobbinghandlungen beinhalten soll, müssen die Betriebsparteien für sich entscheiden. Häufig dürfte die Verbhängung von Sanktionsmitteln das letzte Mittel sein, um schlimmeres zu verhindern. Wichtig ist zu bedenken, daß viele betriebliche Sanktionsmittel auch ohne Aufnahme in der Betriebsvereinbarung verbängt werden können. Andere, wie etwa die Betriebsbuße, müssen hingegen speziell geregelt werden.*

*Mit Hilfe der Betriebsvereinbarung besteht die Möglichkeit, dem Betriebsrat über das BetrVG hinausgehende Mitwirkungsrechte einzuräumen (z. B. Anhörung vor Ausspruch einer Abmahnung, Aushändigung einer Kopie der Abmahnung). Die betrieblichen Sanktionsmittel stehen neben den staatlichen Sanktionsmöglichkeiten und sind von diesen unabhängig. Die Verbhängung einer betrieblichen Sanktion hat z. B. keinen Einfluß auf ein Strafverfahren.*

## 12. Konfliktbeauftragter

*Erläuterung: Um Mobbingbetroffenen den Weg zum Mobbingbeauftragten zu erleichtern sowie möglichen Ängsten, Vorurteilen und Hemmschwellen entgegenzuwirken, schlagen wir vor, einen eher neutralen Begriff wie den des „Konfliktbeauftragten“ zu wählen.*

### 12.1 Stellung

Der Betriebsrat benennt aus seiner Mitte eine Person zum betrieblichen Konfliktbeauftragten. Die Arbeit des Konfliktbeauftragten wird wie Arbeitszeit mit allen sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten erachtet. Zur Ausübung dieser Tätigkeit wird der Konfliktbeauftragte ... Stunden/Woche unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit frei gestellt.

*Erläuterung: Es gibt verschiedene Möglichkeiten, einen betrieblichen Konfliktbeauftragten zu installieren. Es kann sich bei ihm um einen Externen, um einen Internen oder um ein Mitglied des Betriebsrats handeln. Der Externe kann auf der Arbeitgeberseite oder als Beauftragter des Betriebsrats tätig sein. Der Konfliktbeauftragte kann mit weitreichenden Kompetenzen, aber auch nur mit äußerst beschränkten Handlungsmöglichkeiten ausgestattet sein. Demgemäß kommt diesem Regelungspunkt eine nicht zu unterschätzende Rolle zu.*

### 12.2. Funktion

Der Konfliktbeauftragte hat die Funktion, Mobbingkonflikte auf einvernehmliche Weise zu lösen und Mobbingprävention zu betreiben.

*Erläuterung: Da dem Konfliktbeauftragten höchst unterschiedliche Funktionen zugedacht werden können, ist es notwendig, diese schriftlich niederzulegen.*

## 12.3. Aufgaben

Ausgehend von seinen Funktionen hat der Konfliktbeauftragte insbesondere folgende Aufgaben:

1. Durchführung von vorbeugenden Maßnahmen gegen Mobbing;
2. Durchführung von regelmäßig stattfindenden Sprechstunden;
3. Betreuung eines „Kummerkastens“;
4. Beratung und Unterstützung von Mobbingbetroffenen bei der Lösung ihrer Probleme;
5. Durchführung und Leitung von Gesprächen zur Konfliktlösung;
6. Einberufung und Leitung der Konfliktlösungskommission;
7. Fachlicher Austausch mit externen Mobbingeinrichtungen.

*Erläuterung: Die Aufgaben des Konfliktbeauftragten ergeben sich teilweise aus den ihm zugedachten Funktionen. Erst wenn geklärt ist, welche Funktionen er im Betrieb haben soll, können seine Aufgaben definiert werden.*

### 12.4. Rechte

Der Konfliktbeauftragte hat einen Anspruch auf umfassende Unterrichtung über alle Konfliktsituationen im Betrieb sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Betriebsrat. Der Konfliktbeauftragte hat ein Zutrittsrecht zu allen Arbeitsplätzen und kann mit jedermann während der Arbeitszeit Gespräche führen. Der Konfliktbeauftragte kann sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Betriebsrat Maßnahmen zur Konfliktlösung unterbreiten.

## 12.5. Materielle Ausstattung

Der Konfliktbeauftragte erhält folgende materielle Ausstattung:

1. Sekretärin;
2. verschließbares Büro;
3. verschließbare Büromöbel;
4. Kommunikationsmittel (z. B. Telefon, Anrufbeantworter, Fax);
5. Literatur.

*Erläuterung: Um überhaupt tätig werden zu können, benötigt der Konfliktbeauftragte ein Mindestmaß an materieller Ausstattung. Hierzu gehört insbesondere ein eigenes Büro, um ungestört Sprechstunden und Gespräche führen zu können. Die räumliche Trennung vom Betriebsratsbüro ist sinnvoll, um nicht mit dem Betriebsrat gleichgesetzt oder sogar verwechselt zu werden. Welche materielle Ausstattung der Konfliktbeauftragte benötigt, ist von den örtlichen Begebenheiten sowie der konkreten betrieblichen Situation abhängig.*

### 12.6. Qualifizierung

Um eine sachgerechte Ausübung seiner Tätigkeit auf Dauer gewährleisten zu können, hat sich der Konfliktbeauftragte einer Supervision zu unterziehen und in geeigneter Form fortzubilden.

Die Kosten hierfür sind vom Arbeitgeber zu tragen. Dem Arbeitgeber ist die Teilnahme an Supervision-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen anzuzeigen.

Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen finden §§ 37 Abs. 6, Abs. 7 BetrVG entsprechende Anwendung.

*Erläuterung: Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist ebenso wie das Lesen der einschlägigen Lektüre notwendige Voraussetzung für eine erfolgreiche Tätigkeit des Konfliktbeauftragten. Es ist sicherzustellen, daß ihm die Möglichkeit eingeräumt wird, auf Kosten des Arbeitgebers derartige Veranstaltungen zu besuchen.*

### 12.7. Kostentragung

Sämtliche durch die Tätigkeit des Konfliktbeauftragten entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

*Erläuterung: Diese Bestimmung dient der Klarheit und kann Rechtsstreitigkeiten vermeiden helfen.*

## 13. Sensibilisierung und Qualifizierung

Alle im Betrieb tätigen Personen sind durch geeignete Maßnahmen, die von dem Konfliktbeauftragten vorbereitet und unter seiner Leitung durchgeführt werden, für die Problematik von Mobbing am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. Ferner sind sie in geeigneter Weise zu qualifizieren und damit in die Lage zu versetzen, Konflikte im Betrieb in sachgerechter Weise unter Vermeidung von Mobbing zu lösen.

*Erläuterung: Arbeitgeber, Vorgesetzte und Beschäftigte müssen in gleicher Weise für Mobbing sensibilisiert werden. Sie müssen erfahren, was Mobbing ist, welche Folgen Mobbing haben kann und wie Konflikte unter Ausschaltung von Mobbinghandlungen gelöst werden können. Ansonsten besteht die Gefahr, daß die Bemühungen der Betriebsparteien in Leere laufen, da die im Betrieb tätigen Personen die Betriebsvereinbarung nicht mittragen. Die Information der Belegschaft (s. Ziffer 14) ist der erste Schritt zur Sensibilisierung.*

## 14. Information

Über Abschluß, Anlaß, Zweck und Inhalt dieser Vereinbarung ist die Belegschaft auf einer Betriebsversammlung zu informieren. Zu dieser Versammlung wird der Betriebsrat einen Referenten einladen, der über das Thema „Mobbing am Arbeitsplatz“ sprechen und Fragen der Teilnehmer beantworten wird.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen in geeigneter Weise über Abschluß, Anlaß, Zweck und Inhalt dieser Vereinbarung zu informieren.

*Erläuterung: Da die Betriebsvereinbarung Wirkungen für die Beschäftigten entfaltet, ist es ratsam, diese möglichst umfassend über die Motive für den Abschluß, den beabsichtigten Zielen sowie dem Inhalt der Betriebsvereinbarung zu informieren. Nirgendwo kann dies besser erfolgen als auf einer Betriebsversammlung. Insbesondere die Einladung eines Referenten, der über Mobbing am Arbeitsplatz spricht, kann zur Sensibilisierung der Belegschaft beitragen. Entsprechendes gilt für die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen.*

Die Betriebsvereinbarung wird im Betrieb an folgenden Orten aufgehängt: ...

*Erläuterung: Diese Bestimmung entspricht § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG. Sie gewährleistet, daß jedermann von der Betriebsvereinbarung Kenntnis nehmen kann.*

Jeder Beschäftigte erhält eine Kopie der Vereinbarung. Neue Beschäftigte erhalten diese bei Abschluß des Arbeitsvertrages.

*Erläuterung: Die Aushändigung einer Kopie der Betriebsvereinbarung trägt dazu bei, daß sie bei den Beschäftigten nicht in Vergessenheit geraten und von diesen bei Bedarf zu jeder Zeit gelesen werden kann.*

## 15. Rechte der Beschäftigten

Jede im Betrieb tätige Person hat das Recht, sich während der Arbeitszeit bei dem Konfliktbeauftragten über diese Betriebsvereinbarung zu informieren, hierzu Fragen zu stellen und sich über Benachteiligungen, Schikanen, Belästigungen, Verunglimpfungen usw. zu beschweren. Hierzu soll er die Sprechstunden des Konfliktbeauftragten aufsuchen.

Zeiten, die dazu verwendet werden, um Konflikte am Arbeitsplatz zu lösen, werden wie Arbeitszeit behandelt und entsprechend vergütet.

*§ 39 Abs. 3 BetrVG bestimmt, daß die Sprechstunde des Betriebsrats ohne Minderung des Arbeitsentgeltes besucht werden kann. Eine solche Regelung gibt es hinsichtlich der Sprechstunde des Konfliktbeauftragten nicht. Aus diesem Grunde ist diese Regelung erforderlich. Um Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorzubeugen ist es ratsam, die Entgeltfortzahlung zu regeln.*

## 16. Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung

Diese Vereinbarung tritt am ... in Kraft und kann mit einer Frist von ... Monaten zum Jahresschluß, erstmals zum 31. 12. ... gekündigt werden.

Die gekündigte Betriebsvereinbarung wirkt so lange nach, bis sie durch eine neue Vereinbarung abgelöst wird. Von der Nachwirkung werden auch solche Personen erfaßt, die erst nach erfolgter Kündigung dieser Vereinbarung in den Betrieb eintreten bzw. tätig werden.

*Erläuterung: Wird ein Zeitpunkt des Inkrafttretens nicht vereinbart, so tritt die Betriebsvereinbarung mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Wird die Betriebsvereinbarung nicht befristet abge-*

*geschlossen weil sie vielleicht erst erprobt werden soll, so kann sie gekündigt werden. Die Betriebsparteien können vereinbaren, daß dies erstmals zu einem bestimmten Zeitpunkt möglich sein soll.*

*Damit alle Bestimmungen der Betriebsvereinbarung so lange weiter gelten bis sie durch andere abgelöst werden, ist eine Nachwirkung der Betriebsvereinbarung zu vereinbaren (s. a. Däubler/Kittner/Klebe-Berg, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Rn. 58—61). Vergleichbares gilt für den persönlichen Geltungsbereich.*

## 17. Umsetzung und Fortschreibung der Betriebsvereinbarung

Betriebsrat und Arbeitgeber verpflichten sich, die in dieser Vereinbarung festgeschriebenen Punkte umzusetzen, aufmerksam zu verfolgen und bei Bedarf fortzuschreiben. Dem Betriebsrat wird insoweit ein Initiativrecht eingeräumt, das die Anrufung der Schlichtungsstelle beinhaltet.

*Erläuterung: Betriebsrat und Arbeitgeber versäumen es häufig, abgeschlossene Betriebsvereinbarungen in die Praxis umzusetzen. Sie sind häufig der Ansicht, daß sie bereits mit dem Abschluß der Betriebsvereinbarung alles notwendige getan haben. Dann handelt es sich bei dem abgeschlossenen Regelwerk lediglich um eine Alibi-Betriebsvereinbarung. Die Betriebsvereinbarung darf nicht in Vergessenheit geraten und muß, um auch in Zukunft noch von Bedeutung sein zu können, bei Bedarf überarbeitet und aktualisiert werden.*

## 18. Meinungsverschiedenheiten

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, die sich aus der Anwendung dieser Betriebsvereinbarung ergeben, ist eine Schlichtungsstelle

zu bilden. Diese besteht aus einem Vorsitzenden sowie je zwei Vertretern des Betriebsrats und des Arbeitgebers. Die Schlichtungsstelle soll unverzüglich, spätestens jedoch zwei Wochen nach ihrer Anrufung tagen. Das Verfahren vor der Schlichtungsstelle entspricht dem des Einigungsstellenverfahrens gemäß §§ 76, 76 a BetrVG.

*Erläuterung: Es ist nicht auszuschließen, daß es bei der Umsetzung der Betriebsvereinbarung zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kommt. Diese klären zu helfen, ohne daß sofort die Kündigung der Betriebsvereinbarung ausgesprochen wird, ist die Aufgabe der Schlichtungsstelle. Diese ist der Einigungsstelle (vgl. §§ 76, 76 a BetrVG) nachgebildet.*

*Auch hier gilt: Je mehr Mühe sich die Betriebsparteien bei der Ausgestaltung dieser Bestimmung machen, desto effektiver wird die Schlichtungsstelle arbeiten können. Wer sich bereits vor Abschluß der Betriebsvereinbarung Gedanken über den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle macht, beugt späteren Streitigkeiten über die Besetzung des Vorsitzes der Schlichtungsstelle vor.*

Die unterlegene Partei kann gegen die Entscheidung der Schlichtungsstelle das Arbeitsgerichts anrufen.

*Erläuterung: Es entspricht rechtsstaatlichen Grundsätzen, Entscheidungen der Schlichtungsstelle gerichtlich überprüfen zu lassen (s. a. § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG).*

Der Arbeitgeber trägt die Kosten des Schlichtungsverfahrens.

*Erläuterung: Die Kostenbestimmung entspricht dem § 76 a Abs. 1 BetrVG.*

## 19. Salvatorische Klausel

Sind einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung. Im Falle der Unwirksamkeit einer oder mehrerer Bestimmungen werden die Parteien eine der unwirksamen Regelung möglichst nahe kommende rechtswirksame Ersatzregelung treffen.

*Erläuterung: Immer wieder kommt es vor, daß einzelne Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung unwirksam sind. Mit der salvatorischen Klausel wird klar gestellt, daß die Betriebsvereinbarung mit Ausnahme dieser unwirksamen Regelungen weiter Gültigkeit besitzen. Unwirksame Bestimmungen sind durch wirksame Regelungen zu ersetzen.*

## 20. Datum, Unterschriften

*Erläuterung: Um wirksam werden zu können, bedarf es der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung durch die Betriebspartner. Die Datumsangabe ist für das Inkrafttreten der Vereinbarung von Bedeutung, sofern nicht hierzu eine Regelung (s. Ziffer 16.) getroffen wurde.*

**Dr. Axel Esser  
Martin Wolmerath**

### Literaturempfehlung:

- Esser/Wolmerath; Mobbing – Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats; AiB 1996, 540
- Warschkow/Erdmann; Mobbing unterbinden; AiB 1995, 509