

Mobbing-Betriebsvereinbarung

- Allgemeine Definition -

Mobbing ist gezielte psychische Gewalt, die über einen längeren Zeitraum eingesetzt wird, um das Mobbing-Opfer zu einem bestimmten Verhalten zu zwingen. Mobbing geschieht von oben nach unten, auf gleicher Ebene und auch von unten nach oben. Zur Zeit verliert die Wirtschaft nach Schätzungen 30 Milliarden DM im Jahr durch Psychoterror am Arbeitsplatz. Geht ein Mitarbeiter seiner Arbeit nur widerwillig und ängstlich nach, entstehen Kosten durch Minderleistung, durch Krankheits- und Fehlzeiten. Die Menschen gehen mit einem Gefühl des Unwohlseins zur Arbeitsstelle, sprechen die innere Kündigung aus und werden ungewollt zur Belastung für sich und den Arbeitgeber.

Mit der folgenden Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Personalrat der Technischen Betriebsdienste Böblingen und Sindelfingen (TBS) soll dies aufgegriffen und verhindert werden.

Ziel der Dienstvereinbarung:

Die Geschäftsleitung und Personalvertretung der TBS sind sich darin einig, daß die Bekämpfung von Mobbing ein wichtiges Anliegen der Fürsorgepflicht ist. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, dafür Sorge zu tragen, daß unmittelbar nach Bekanntwerden eines gestörten Betriebsfriedens oder nach Kenntnisnahme von Repressalien gegen einzelne Mitarbeiter/innen oder gegen Gruppen von Mitarbeitern, darauf hingearbeitet wird, ein funktionierendes, menschenwürdiges Miteinander am Arbeitsplatz zu erreichen und die Produktivität des Dienstbetriebes zu gewährleisten.

Anwendungsgrundlagen:

Die Dienstvereinbarung ist anzuwenden, wenn ein Mitarbeiter wegen Verletzung seiner Persönlichkeit durch Vorgesetzte oder Mitarbeiter unter einem psychischen Leidensdruck gerät und sich hilfesuchend an seine vorgesetzte Stelle und/oder an den Personalrat wendet.

Vorgehensweise:

Schritt 1:

Gespräch mit dem betroffenen Parteien.

In einem vertraulich geführten Gespräch wird dem hilfesuchenden Mitarbeiter Verständnis für seine Situation signalisiert und es wird ihm mitgeteilt, daß Klärung in Aussicht gestellt wird. Zu dieser Klärung gehört ein gemeinsames Gespräch mit den betroffenen Parteien. Falls keine Klärung zustande kommt, wird die Geschäftsführung und/oder Personalrat informiert.

Schritt 2:

Es wird von der Geschäftsführung und dem Personalrat eine verstärkte Kommunikation mit dem Bereichsleiter und den Mitarbeitern im Umfeld der hilfesuchenden Person gesucht.

Wurde durch die Intervention der oben genannten Stellen wieder ein funktionierendes und menschliches Miteinander der Mitarbeiter erreicht, so wird von weiteren Schritten gemäß dieser Dienstvereinbarung abgesehen. Soweit erforderlich erfolgt eine Nachbetreuung der betroffenen Personen.

Schritt 3:

Ist nach Ablauf von max. zwei Monaten im Verhalten der Mitarbeiter am Arbeitsplatz, nach der evtl. internen Information über Mobbing keine positive Veränderung festzustellen, so folgt ein Gespräch mit den Betroffenen, an dem der/die Vorgesetzten des Bereichs, der Personalrat, der Geschäftsführer, der Betriebsarzt und evtl. später Vertrauenspersonen der Beteiligten teilnehmen. Es wird ein Protokoll erstellt mit dem Hinweis auf entsprechende Verhaltensänderungen.

Schritt 4:

Nach Ablauf von max. weiteren sechs Monaten oder dem Seminarbesuch (siehe Protokollerklärung zu Schritt 3) wird ein Gespräch mit den beteiligten Mitarbeitern gesucht und eine Analyse des Zustandes durchgeführt, sowie die Vorstellungen der Parteien über die weitere Zusammenarbeit aufgenommen.

Schritt 5:

Ist im Verhalten der Betroffenen am Arbeitsplatz nach max. drei Monaten nach Schritt 4 noch immer keine positive Veränderung festzustellen, so findet auf Veranlassung der Geschäftsführung, des Vorgesetzten, des Betriebsarztes, des Personalrates oder einer betroffenen Partei ein Gespräch statt. Die Betroffenen werden aufgefordert, ihr Verhalten ab sofort zu ändern und sich um ein konkretes Hilfsangebot zu kümmern.

Im Gespräch kündigt die Geschäftsführung an, daß bei Ablehnung des Hilfsangebots unmittelbar nach Ablauf einer Frist von vier Wochen konkrete arbeits- und oder dienstrechtliche Konsequenzen gezogen werden. Der Mobbende erhält evtl. eine erste schriftliche Abmahnung, in der die arbeitsrechtlichen Konsequenzen für ihn aufgezeigt werden.

Schritt 6:

Es folgt eine weitere Beobachtungsphase von max. drei Monaten. Ist keine Änderung im Verhalten der Betroffenen feststellbar, führt die Geschäftsführung mit ihnen ein weiteres Gespräch unter Beteiligung des Vorgesetzten, des Personalrates, des Betriebsarztes und evtl. des Vertrauensmanns der Schwerbehinderten.

Bei Arbeitern und Angestellten werden arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen einer zweiten Abmahnung angedroht und evtl. das Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit eingeleitet.

Schritt 7:

Stellt die Geschäftsführung nach max. weiteren sechs Wochen fest, daß alle bisherigen arbeitsrechtlichen Maßnahmen ohne Erfolg geblieben sind und ist Fehlverhalten am Arbeitsplatz festzustellen, so erfolgt die zweite Abmahnung. Nach vorheriger Rücksprache mit dem Personalrat und evtl. dem Vertrauensmann der Schwerbehinderten erfolgt nach weiteren drei Wochen die fristlose Kündigung.

Personalakten:

Der gesamte Schriftwechsel, der in Zusammenhang mit dem Mobbing-Verhalten von Mitarbeitern anfällt, wird in die jeweilige Personalakte des Mobbenden übernommen.

In Kraft treten, Geltungsdauer Merkblatt

1. Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem heutigen Tag in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum Jahresende von Geschäftsführung und/oder Personalrat gekündigt werden. Die Vereinbarung wirkt nach bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung, längsten jedoch bis zu einem Jahr nach Ablauf der Kündigungsfrist.
2. Die allgemeinen Orientierungshinweise der Anlage sind zu beachten.
3. Die gesetzlichen bzw. arbeitsrechtlichen Bestimmungen bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

Böblingen, den 24. März 1998

Der Personalrat

Der Geschäftsführer