

Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz

**Zwischen der Universität Rostock
vertreten durch den Rektor
- Dienststellenleitung-**

und

**dem Gesamtpersonalrat der Universität Rostock
vertreten durch die Vorsitzende
-Personalvertretung-**

wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen.

PRÄAMBEL

Die nachstehende Vereinbarung wird im Bewusstsein der Verpflichtung geschlossen, Würde und körperliche und seelische Integrität aller in der Dienststelle **Beschäftigten** zu wahren und vor negativen Auswirkungen sozialer Konflikte zu schützen.

Diese Dienstvereinbarung hat das Ziel, ein gutes und partnerschaftliches Betriebsklima zu fördern. Es ist eine wichtige Voraussetzung für sachgerechte Arbeitsabläufe und qualifizierte Arbeitsergebnisse und sichert die Leistungsfähigkeit der Universität.

Der Arbeitskreis für soziale Probleme am Arbeitsplatz (ASPA) an der Universität Rostock wird im Rahmen seiner institutionellen und aufgabenorientierten Verantwortung den **Umsetzungsprozess** dieser Dienstvereinbarung begleiten.

§ 1 PERSONENKREIS und ANWENDUNGSBEREICH

(1) **Für** die Beschäftigten (Beamte, Arbeiter, Angestellte und Auszubildende) findet die Dienstvereinbarung Anwendung.

(2) Die Regelungen dieser Dienstvereinbarung finden Anwendung bei Konflikten, die den Betriebsfrieden stören, insbesondere bei Mobbing (**Anlage 1**, Erläuterungen), sexueller Belästigung oder ähnlich gelagerten Prozessen.

§ 2 SCHUTZ VOR ÜBERGRIFFEN

(1) Arbeitgeber und Vorgesetzte haben die Pflicht, die Beschäftigten vor **körperlichen**, verbalen und sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz zu schützen (Gesundheitsschutz und Fürsorgepflicht gem. § 618 Abs. 1 BGB).

(2) Dienststellenleitung und Personalvertretung sind sich einig darüber, dass in der Dienststelle jede Person nach Recht und Gesetz und unter Berücksichtigung moderner Personalführungsgrundsätze behandelt wird, insbesondere, dass niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seines Alters, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt wird. Sie sind sich auch darüber einig, dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf.

(3) Alle Angehörigen der Dienststelle werden aufgefordert, alles zu unterlassen, was die Leistungsfähigkeit und den Leistungswillen der Beschäftigten oder die rücksichtsvolle Entfaltung ihrer Persönlichkeit beeinträchtigt **oder** was als Belästigung und Beleidigung empfunden werden kann.

(4) Es ist darauf zu achten, dass

- niemand in seinen Möglichkeiten, sich zu äußern oder mit seinem Kollegen und Vorgesetzten zu sprechen, eingeschränkt wird. Hierzu zählen alle Äußerungen und Handlungen von Mitarbeitenden und Vorgesetzten, die dazu geeignet sind, Meinungs- und Unmutsäußerungen von Betroffenen zu unterdrücken (verbale Drohungen, Beschimpfungen etc.).
- niemand in seinen Möglichkeiten, soziale Beziehungen aufrechtzuerhalten, beschnitten wird. Hierzu zählen alle Handlungen, die erkennbar dazu geeignet sind, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter auszugrenzen und an ihrem Arbeitsplatz zu isolieren.
- niemand in seinem sozialen Ansehen beschädigt wird.
- niemand durch Wort, Gesten oder Handlungen sexuell belästigt wird. Hierzu zählen u. a. Belästigungen sexueller Art und Übergriffe durch sexuell bestimmte Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, obszönen Gesten, sexuell bestimmte Äußerungen sowie Zeigen oder Aushängen von Darstellungen, die Betroffene erkennbar ablehnen.
- niemand durch diskriminierende Arbeitsaufgaben gedemütigt wird. Hierzu zählen u. a. andauernd, willkürliche Reduzierung von **Tätigkeiten**, Zuweisung von unter- oder überfordernden Aufgaben.
- niemand physischer Gewalt oder gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt **wird**.
- niemand auf Grund seines Glaubens diskriminiert oder ausgeüzt wird.
- niemand auf Grund vertraulicher oder seelsorgerlicher Gespräche diskriminiert oder ausgeüzt wird.

§ 3 BESCHWERDE UND BERATUNGSRECHT

- (1) Beschäftigte, die sich vom Arbeitgeber oder von Mitarbeitern der Dienststelle benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen, haben das Recht, sich jederzeit bei den zuständigen Stellen in der Dienststelle zu beschweren oder sich beraten zu lassen. Nachteile dürfen ihnen daraus nicht entstehen.
- (2) Zuständige Stellen sind:
- die Personalvertretung, unter Beachtung von § 61 Nr.4 Personalvertretungsgesetz Mecklenburg Vorpommern (**Pers. VG, MV**)
 - die Jugend- und Ausbildungsvertretung,
 - die Gleichstellungsbeauftragte,
 - die Schwerbehindertenvertretung,
 - Personal betreuende Stelle
 - psychosoziale Beratungsstellen
 - die Betriebsärztin / der Betriebsarzt.
 - die Vorgesetzte / der Vorgesetzte
 - Ombudsperson (gem. Grundordnung der Universität Rostock § 24 Abs. 2)
- (3) Die zuständigen Stellen haben die Pflicht, umfassend zu beraten und für den Einzelfall geeignete Maßnahmen vorzuschlagen. Sie haben das Recht, beim Arbeitgeber auf die Beendigung von Belästigungen oder Übergriffen hinzuwirken. In Absprache mit der Dienststellenleitung sind ggf. unverzüglich Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung der Belästigung zu unterbinden.

§ 4 BESCHWERDEVERFAHREN / VERMITTLUNGSAUSSCHUSS

- (1) Beschäftigte, die eine Beschwerde nach § 3 vorbringen, können zunächst ein Gespräch mit dem Konfliktgegner unter neutraler Leitung eines Moderators oder der Ombudsperson gemäß Grundordnung der Universität Rostock verlangen. Auf Wunsch wird die Personalvertretung hinzugezogen. Beschwerdeführende haben das Recht, dass ein Gespräch unverzüglich nach der Beschwerde stattfindet.
- (2) Ergibt sich gem. Abs. 1 keine Einigung, so kann ein Vermittlungsgespräch unter Leitung eines Mediators stattfinden. Auf Wunsch der Beschwerdeführerin / des Beschwerdeführers ist eine der zuständigen Stellen gemäß § 3 Abs. 2 hinzu zu ziehen.
- (3) Führen diese Gespräche zu keinem Ergebnis, hat die Dienststelle die Pflicht, auf Veranlassung der zuständigen Stellen gem. § 3 Abs. 2, einen **Vermittlungsausschuss** einzuberufen. Die / der Beschwerdeführende muss dazu sein Einverständnis erklären.
- (4) Der Vermittlungsausschuss besteht aus Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmerseite. Er hat sechs Mitglieder und einen Vorsitzenden, Vertretungen sind möglich. Die drei Mitglieder der Dienststelle werden von

dieser benannt, die anderen drei Mitglieder werden von der Personalvertretung berufen. Die Benennung externer Personen ist möglich. Den Vorsitz übernimmt eine **Person**, die von den Mitgliedern einvernehmlich festgelegt wird.

(5) Die Geschäftsführung für den **Vermittlungsausschuss** liegt bei der Dienststelle, die ggf. notwendige Unterlagen zusammenstellt. Die Einladung erfolgt in Absprache mit den Mitgliedern des Ausschusses. Beschlussfähigkeit liegt nur bei Anwesenheit aller Mitglieder bzw. deren Stellvertreter vor. Alle am Konflikt Beteiligten sowie die von den Konfliktparteien benannten Personen haben ein Anhörungsrecht.

(6) Der Vermittlungsausschuss arbeitet nach dem Konsensprinzip und entscheidet **einstimmig**. Enthaltungen sind nicht möglich. Ausgehend von seinem Beschluss schlägt der Vermittlungsausschuss der Dienststelle Maßnahmen zur Beilegung des Konfliktes vor. Diese können je nach Beurteilung des Falles sein:

- Überwachung der Einhaltung einvernehmlicher Regelungen zwischen den beiden Konfliktparteien
- Ermahnung / Abmahnung des konfliktauslösenden Mitarbeiters
- Umsetzung
- Kündigung

Die Rechte der Personalvertretung nach dem **PersVG**, der Schwerbehindertenvertretung nach SGB IX und die Rechte des Arbeitgebers sowie einschlägige tarifliche und arbeitsrechtliche Normen bleiben unberührt.

(7) Erfolgt nach diesem Beschwerdeverfahren keine Klärung des Konfliktes und besteht der ursprüngliche Missstand, der Anlass zur Beschwerde gab, weiter, so wird die Dienststelle verpflichtet, unverzüglich angemessene arbeits- und / oder dienstrechtliche Maßnahmen zu ergreifen.

§ 5 BENACHTEILIGUNGSVERBOT

Beschäftigte, die sich gegen Übergriffe gewehrt haben, dürfen wegen ihrer zulässigen Rechtsausübung nicht benachteiligt oder in anderer Weise diskriminiert werden.

§ 6 FORTBILDUNG UND sonstige MASSNAHMEN FÜR BETROFFENE

- (1) Beschäftigten, die Übergriffe an anderen Kolleginnen / Kollegen begangen haben, sollten an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen zu Konflikten am Arbeitsplatz teilnehmen. Bei sexuellen Übergriffen auf Kolleginnen / Kollegen ist Teilnahme an einem Seminar „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ nachzuweisen. Maßnahmen nach § 4 dieser Vereinbarung bleiben davon unberührt.
- (2) Betroffenen soll Gelegenheit gegeben werden, sich ebenfalls in der genannten Form fortzubilden. Bei notwendiger ärztlicher, psychologischer oder ambulanter psychotherapeutischer Behandlung ist großzü-

gig Dienstbefreiung zu erteilen, um ihnen die **Gelegenheit** zur Wiederherstellung ihrer im Dienst beeinträchtigten Gesundheit zu geben.

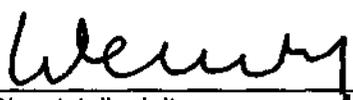
- (3) Alle Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion sind verpflichtet, sich in angemessener Frist fortzubilden, um zu **gewährleisten**, dass es künftig nicht zu Übergriffen kommen kann.
- (4) Strategien zur Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung sind zwingende Inhalte von **Führungskräfteschulungen**. Diese Schulungen müssen den Führungskräften das Wissen vermitteln, das sie befähigt, Mobbing und Schikane zu erkennen und zu verhindern bzw. Lösungsstrategien zu entwickeln. Der Nachweis solcher Schulungen gilt als ein Qualifikationsmerkmal für die Besetzung von Führungspositionen. Führungskräfte aus Bereichen, in denen **Mobbing-Fälle** auftreten, werden zum nächstmöglichen Zeitpunkt zur Teilnahme verpflichtet.

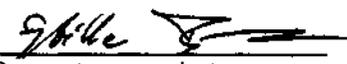
§ 7 INKRAFTTRETEN, KÜNDIGUNG

Diese Vereinbarung tritt am **1.8.05** in Kraft.

Die Vereinbarung kann mit einer halbjährlichen Frist zum jeweiligen Jahresende gekündigt werden.

Diese Vereinbarung ist Bestandteil des Arbeits- bzw. Beamtenverhältnisses und wird bei Dienstantritt ausgehändigt.


Dienststellenleiter
Rektor


Gesamtpersonalrat
Vorsitzende

Anlage 1, Erläuterungen

Weil alle über Mobbing reden, wird der Begriff häufig verwässert. Ein Streit zwischen Kollegen, eine Schikane des Vorgesetzten oder die unverschämte Bemerkung eines Mitarbeiters wird gleich als Mobbing bezeichnet.

Wenn man diese Definition genauer betrachtet, enthält sie mehrere Teile: Zunächst handelt es sich um eine bestimmte Situation in einem festgefügt sozialen Rahmen: Mobbing geschieht im Arbeitsleben. Das ist sehr wichtig: Unsere Arbeitskollegen und -kolleginnen können wir uns nicht aussuchen. Eine Arbeitsgruppe ist fast immer eine vom Betrieb zusammengesetzte "Zwangsgemeinschaft". Man arbeitet nicht zusammen, weil man sich gerne hat, sondern weil man zusammen im Auftrag des Betriebes bestimmte Aufgaben lösen soll. Wer sich in dieser Zwangsgemeinschaft nicht wohl fühlt, kann nicht einfach gehen. Mobbing tritt nur selten in freiwilligen Zusammenschlüssen wie Sportvereinen oder Freizeitclubs auf, ganz einfach deshalb, weil derjenige, der sich nicht akzeptiert fühlt, sich einen anderen Verein oder ein anderes Hobby suchen kann.

Weiterhin unterscheidet die Definition zwei verschiedenen Klassen von Handelnden. Es gibt die unterlegene Einzelperson und die angreifenden Kollegen oder Vorgesetzten. Wichtig ist dabei, dass diese Rollen im Laufe des Mobbing-Prozesses entstehen. In einigen Fällen waren beide Konfliktparteien lange Zeit gleichwertig, bis schließlich eine Seite in dem Dauerkonflikt ihre Bewältigungsmöglichkeiten verlor und in die unterlegene Position kam.

Dann wird in der Definition von einer "konfliktbelasteten Kommunikation" geredet. Im Laufe eines langen Arbeitstages begegnen sich Kollegen an den meisten Arbeitsplätzen häufig und es wird viel kommuniziert - überwiegend fachlich, aber oft auch privat. Es gibt ständig konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz. Herr Weber ist im Stress und faucht seine Kollegin an: "Können Sie nicht die Tür zumachen oder haben Sie bei sich zu Hause Säcke vor den Türen." Konfliktbelastete Kommunikation kann aber auch ohne Worte geschehen. Auch wenn ich meinem Kollegen den täglichen Gruß verweigere oder demonstrativ über seinen Kopf hinweg rede, als sei er Luft, ist dies eine konfliktbelastete Kommunikation. Aber ist das schon gleich Mobbing?

Zum Mobbing-Prozess gehört, dass die konfliktbelastete Kommunikation systematisch und während längerer Zeit andauert. Wenn Frau Weber ihre Kollegin Frau Müller schon seit einer Woche nicht mehr grüßt, ist es mehr als ein normaler Streit. Wenn das seit Monaten so geht, wird Frau Müller bereits stark darunter leiden. Wenn nicht nur Frau Weber, sondern die ganze Arbeitsgruppe, die aus fünf Frauen besteht, aufhört, Frau Müller zu grüßen, entsteht bereits ein gewaltiger Druck.

(2) Die Juristische Definition lautet: BAG - Urteil vom 15. Januar 1997 unter Az: 7 ABR 14/96

Auszug:

Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmenden untereinander oder durch Vorgesetzte. Es wird begünstigt durch Stresssituationen am Arbeitsplatz, deren Ursachen u. a. in einer Über- oder Unterforderung einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen, in der Arbeitsorganisation oder im Verhalten von Vorgesetzten liegen können. Schwierigkeiten bereiten vor allem das Erkennen von Mobbing, die Beurteilung der Glaubwürdigkeit der Betroffenen sowie die Abgrenzung gegenüber sozial anerkannten Verhaltensweisen am Arbeitsplatz (Grunewald, NZA 1993, 1071; Haller/ Koch, NZA 1995, 356; Bieler/Heilmann, ArbuR 1996, 430, 431).