

## Musterdienstvereinbarung der Polizei Berlin

---

### Dienstvereinbarung über den partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz

zwischen dem Polizeipräsidenten in Berlin und  
dem Gesamtpersonalrat der Berliner Polizei

wird nach Maßgabe des § 74 Personalvertretungsgesetz (PersVG) vom 14.07.1994 (GVBl. S. 338; Ber. 1995 S. 24), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30.11.2000 (GVBl. S. 495), unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Fassung die nachstehende Dienstvereinbarung (DV) geschlossen:

#### **Präambel**

Die vertragsschließenden Parteien und alle Beschäftigten der Polizei des Landes Berlin sind aufgefordert, an der Gestaltung einer Arbeitswelt mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in der Konflikte zugelassen und gelöst werden. Es besteht Einvernehmen, dass soziales Fehlverhalten, ungelöste Konflikte und fehlende Achtung vor Andersdenkenden sowie Angehörigen anderer Nationen oder Glaubensgemeinschaften geeignet sind, das Dienstklima negativ zu beeinflussen, Arbeitsabläufe zu stören sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse zu beeinträchtigen. Folgen dieser Belastungen können seelische und körperliche Erkrankungen sein.

#### **Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Polizei des Landes Berlin. Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn, der Personal- und Frauenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

#### **Interventionspflicht**

Die Vorgesetzten und Mitarbeiter haben durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden. Die Vorgesetzten tragen Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf soziale Konflikte, z. B. Mobbing oder eine eventuelle sexuelle Belästigung oder Diskriminierung in ihrem Arbeitsbereich, unverzüglich nachgegangen wird. Vorgesetzte, die sozialem Fehlverhalten oder Diskriminierung nicht konsequent entgegengetreten, sind auf ihre Verantwortung hinzuweisen. Gegebenenfalls ist die Einleitung von dienst- oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen von den dafür zuständigen Stellen zu prüfen.

#### **Anwendungsgrundlage**

Die Dienstvereinbarung ist anzuwenden, wenn eine Dienstkraft wegen Verletzung ihrer Persönlichkeit und/oder Integrität durch Vorgesetzte oder Mitarbeiter unter einen psychischen und physischen Leidensdruck gerät und sich oder ein Dritter, der davon Kenntnis gibt, beispielsweise an Vorgesetzte, die Personalverwaltung und/oder an den Personalrat, die Frauenvertreterin, die Schwerbehindertenvertretung oder die Anlaufstelle der Konfliktkommission wendet.

#### **Einrichtung einer Konfliktkommission**

Die Polizeibehörde verpflichtet sich, eine Konfliktkommission einzurichten, die aus qualifizierten Personen besteht. Darunter sollten sich mindestens eine mit Mehrheit von den Mitgliedern zu bestimmende externe Person und jeweils ein von Gesamtpersonalrat, Gesamtfrauenvertreterin und Schwerbehindertenvertretung zu benennendes Mitglied befinden. Die externe Person und die Gremienvertreter haben beratende Stimme. Der Senatsverwaltung für Inneres steht ein Recht auf Teilnahme zu. Die Konfliktkommission kann externe Berater/innen und Sachverständige hinzuziehen. Bezüglich der Arbeitsweise der Konfliktkommission wird der Grundsatz der Vermittlung (Mediation) - nicht der einer Schiedsstelle - festgelegt. Die Angehörigen der Konfliktkommission sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und haben folgende Aufgaben:

- Entgegennahme von Beschwerden,
- Prüfung, ob es sich um einen Fall im Sinne der Dienstvereinbarung handelt,
- Beratung der Betroffenen,

- Vorschlag von Lösungsangeboten,
- Nachsorgeverpflichtung,
- beispielsweise Kontakte zu externen Stellen,
- Initiieren von vorbeugenden Maßnahmen und Schulungen,
- Öffentlichkeitsarbeit in der Polizeibehörde, z. B. durch Informationsveranstaltungen.

### **Verfahren**

Vorgetragene Anliegen der Betroffenen werden unverzüglich behandelt. Nach Schilderung des Sachverhalts durch die Betroffenen suchen die Gesprächspartner/innen gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten. Dies können z. B. sein:

- Vermittlung oder Durchführung einer Mediation für oder mit den Beteiligten,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- organisatorische Maßnahmen.

Es ist anzustreben, nach diesem ersten Kontakt mit dem/der Betroffenen das weitere Vorgehen einvernehmlich festzulegen. Führen diese ersten Konfliktlösungsansätze nicht zum gewünschten Erfolg, so kann die Konfliktkommission die personalverwaltende Stelle bzw. den zuständigen Dienstvorgesetzten zur Prüfung arbeits- oder dienstrechtlicher Schritte einschalten. Die/der Konflikt-Betroffene kann zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens einen Vertreter der Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Frauenvertretung oder ein andere Person ihres/seines Vertrauens benennen bzw. hinzuziehen.

### **Beschwerderecht**

Sieht sich eine Dienstkraft einer Verletzung ihrer Persönlichkeit oder Integrität ausgesetzt, so hat sie das Recht - ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen -, sich bei dem/der nächsthöheren Vorgesetzten, der/die nicht selbst beteiligt ist, zu beschweren. Weiterhin kann sich der/die Betroffene nicht nur an die Konfliktkommission oder ein Mitglied dieser Kommission, sondern auch an andere Stellen, z. B. an die Personal-, Frauen- oder Schwerbehindertenvertretung, an ZSE IV D 7 oder ZSE I D 32 wenden. Nehmen andere Stellen als die Konfliktkommission Kenntnis von einer Verletzung der Persönlichkeit oder Integrität (z. B. Mobbingfall), so ist auf Wunsch des/der Betroffenen der Kontakt zur Konfliktkommission herzustellen. Beschäftigte, die eine Verletzung der Persönlichkeit oder Integrität (z. B. Mobbingfall) anzeigen, auch ohne selbst betroffen zu sein, unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des/der Vorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

### **Aus- und Fortbildung**

Für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz bedarf es der Information und Sensibilisierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierzu ist es erforderlich, einen Lehrbaustein Konfliktmanagement in die Ausbildungspläne aller Laufbahnabschnitte aufzunehmen. Darüber hinaus sind Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte im Polizeibereich auf zentraler und dezentraler Ebene einzurichten. Konfliktmanagement, z. B. Umgang mit Mobbing und Beschwerden über sexuelle Belästigung, ist ein zu behandelnder Inhalt der Führungskräftebildung. Die Führungskräftebildungen müssen die Führungskraft zur Prävention bzw. zur Lösung von sozialen Konfliktfällen befähigen.

### **Bekanntgabe der Dienstvereinbarung**

Alle Beschäftigten des Polizeipräsidenten in Berlin sind nach Abschluss der Dienstvereinbarung über deren Existenz in geeigneter Form zu informieren. Anschließend ist die Dienstvereinbarung innerhalb eines Jahres in den regelmäßigen Umlauf aufzunehmen.

### **In-Kraft-Treten, Kündigung, Nachwirkung**

Die geltenden Gesetze und Vorschriften, insbesondere das Dienst-, Tarif- und Personalvertretungsrecht, das Landesgleichstellungsgesetz und das Sozialgesetzbuch (SGB IX), bleiben unberührt. Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft und gilt unbefristet. Sie kann mit einer Frist von einem Kalendervierteljahr zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.

Berlin, den 29. November 2002

Der Polizeipräsident in Berlin Gesamtpersonalrat der Polizei