
Musterbetriebsvereinbarung der IG Metall

Dienstvereinbarung „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“

Präambel

Zwischen dem Senat der Freien Hansestadt Bremen und dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen wird nach § 62 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes (BremPersVG) folgende Dienstvereinbarung geschlossen. Sie soll den Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung und damit die Würde des Menschen auch bei eventuellen Konflikten am Arbeitsplatz durch Verfahrensregelungen und Ahndungsmöglichkeiten von Fehlverhalten gewährleisten. Diese Dienstvereinbarung soll dazu beitragen, Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen, die Motivation und Leistungsfähigkeit in einem konstruktiven Arbeitsklima ermöglichen. Zwischen den Partnern dieser Dienstvereinbarung besteht daher Einvernehmen darüber, dass Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung abzulehnen sind. Sie stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar und können bei länger andauerndem Bestehen der Situation zu gesundheitlichen Folgewirkungen führen. Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung beeinträchtigen die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl und die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen und verhindern, dass diese ihre Fähigkeiten einbringen und ihre fachlichen Aufgaben sinnvoll und effektiv wahrnehmen können. Von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und sich an Dritte zu wenden mit dem Ziel, das Fehlverhalten zu beseitigen. Dabei besteht zwischen den Partnern dieser Dienstvereinbarung Einvernehmen darüber, dass den Betroffenen aus dem Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten keine nachteiligen Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang entstehen dürfen. Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung zu unterstützen. Die Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte sachlich ausgetragen und gelöst werden. Sie haben bei Fällen von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für die Ahndung des Fehlverhaltens zu sorgen.

1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Bediensteten im Sinne des § 3 Absatz 1 des BremPersVG.

2. Grundsätze

2.1 Die Dienstvereinbarung soll dazu beitragen, dass Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterbunden und Frauen und Männer davor geschützt und vorbeugende Maßnahmen ergriffen werden. Alle Beschäftigten werden aufgefordert, Verhaltensweisen zu unterlassen, die als Belästigung oder Beleidigung empfunden werden. Alle Beschäftigten - insbesondere die mit Leitungsaufgaben Betrauten – haben durch ihr Verhalten und Handeln zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz beizutragen.

2.2 Die genannten Verhaltensweisen stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen dar und können Straftatbestände erfüllen.

2.3 Gesetzliche Regelungen, insbesondere die des Bremischen Personalvertretungsgesetzes, des Bremischen Disziplinalgesetzes, des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, des Arbeitsschutzgesetzes, des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes, des SGB IX und des Behinderten-Gleichstellungs-Gesetzes sowie darauf erlassene Regelungen in den jeweils geltenden Fassungen, und die Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz gehen vor.

3. Begriffsbestimmung

3.1 Diskriminierung ist jede Herabsetzung von Beschäftigten insbesondere wegen ihrer Behinderung, Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung, ihres Alters, Geschlechts oder sexueller Identität. Dabei ist es gleichgültig, ob diese in mündlicher oder schriftlicher Form oder in sonstigen Handlungen gegenüber der anderen Person erfolgt.

3.2 Unter Mobbing wird in dieser Dienstvereinbarung eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen Beschäftigten verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis oder der betrieblichen Gemeinschaft direkt oder indirekt angegriffen wird. Als Mobbing-Handlungen kommen danach insbesondere Angriffe auf

- die Kommunikationsmöglichkeiten wie z.B. bewußte Vorenthaltung oder Ausschluß von Informationen,

- die sozialen Beziehungen wie z.B. Ausgrenzung durch Kontaktverweigerung,

- das soziale Ansehen wie z.B. bewußtes Lächerlichmachen,

- die Qualität der Berufs- und privaten Lebenssituationen wie z.B. missbräuchliche Aufgabenzuweisung, die weit über oder unter dem Können liegt, sowie

- die Gesundheit wie z.B. missbräuchlicher Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten in Betracht. Nicht unter Mobbing nach dieser Dienstvereinbarung fallen einmalige Konflikte, die bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten oder beamten-, disziplinar- und arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen über schlechte Leistungen oder dienstliches Fehlverhalten.

3.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt (Â§ 2 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Beschäftigtenschutzgesetz und Ziffer 1 Abs. 2 der Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz).

4. Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn

4.1 Der Senat der Freien Hansestadt Bremen missbilligt jede Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Er sieht es als seine Pflicht an, alles zu tun, um die Beschäftigten davor zu schützen.

4.2 Der Senat der Freien Hansestadt Bremen wird in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorgehen, die gegen die Ziele dieser Dienstvereinbarung verstoßen oder die solches Verhalten dulden. Der Senat der Freien Hansestadt Bremen stellt sicher, dass den Beschwerdeführenden aus der Mitteilung eines möglichen Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht.

4.3 Werden Beschäftigte durch Personen, die nicht unter die Dienstvereinbarung fallen (z.B. Nutzer und Nutzerinnen öffentlicher Dienstleistungen), am Arbeitsplatz sexuell belästigt, diskriminiert oder gemobbt, wird der Senat der Freien Hansestadt Bremen seine rechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um solche Handlungen zu unterbinden und zu ahnden.

4.4 Der Senat der Freien Hansestadt Bremen verpflichtet sich, die Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote entsprechend der Dienstvereinbarung zu ergänzen bzw. zu überarbeiten.

5. Verantwortung der Vorgesetzten

5.1 Die jeweiligen Vorgesetzten sind die betrieblichen Ansprechpartner/innen für von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung Betroffenen. Die Vorgesetzten haben durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten respektiert wird. Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen zur Konfliktlösung (vgl. Ziffer 7) eingeleitet und überprüft werden. Die Vorgesetzten können sich dabei von den in Ziffer 6.2 und 6.4

genannten Personen und Anlaufstellen beraten lassen bzw. sollten deren Lösungsvorschläge einbeziehen. Das Vorgehen ist im Einzelnen zu dokumentieren.

5.2 Vorgesetzte sind verpflichtet, an Schulungen bzw. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Dienstvereinbarung teilzunehmen.

5.3 Vorgesetzte, die Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung nicht konsequent entgegenzutreten, sind auf ihre Verantwortung vom nächsthöheren Vorgesetzten hinzuweisen. Nehmen Vorgesetzte ihre Aufgaben im Sinne dieser Dienstvereinbarung nicht wahr, stellt dies eine Dienstpflichtverletzung dar, die disziplinar- oder arbeitsrechtlich verfolgt werden kann. Sofern erkennbar ist, dass die Aufarbeitung und Klärung der Vorgänge in der Dienststelle nicht möglich ist, ist die Dienststellenleitung verpflichtet, den nächsthöheren Dienstvorgesetzten schnellstmöglich einzuschalten.

6. Beschwerderecht Betroffener

6.1 Sehen sich Beschäftigte von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung betroffen, so haben sie das Recht sich bei den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten zu beschweren, die selbst nicht befangen sind. Ebenso können Beschäftigte, die zwar nicht persönlich betroffen sind, aber das Fehlverhalten anderer wahrnehmen, eine Beschwerde dagegen vorbringen, wenn die Betroffenen damit einverstanden sind.

6.2 Die Betroffenen können sich daneben zur Beratung und Unterstützung auch an eine Person des persönlichen Vertrauens oder an Anlaufstellen wie

- den Personalrat,
- die Frauenbeauftragte,
- die Schwerbehindertenvertretung,
- die Personalstellen oder
- den Betriebsärztlichen Dienst

wenden. Auf Wunsch der Betroffenen bleibt diese Beratung vertraulich. Mit Einverständnis der Betroffenen können die Personen des persönlichen Vertrauens oder die genannten Anlaufstellen ein Gespräch mit der/den zuständigen Vorgesetzten zur Klärung im Sinne der Ziffer 7.1 führen.

6.3 Ist von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung Betroffenen aus nachvollziehbaren Gründen das in 6.1 und 6.2 beschriebene Verfahren nicht zuzumuten, können sie professionelle Hilfe für eine Beratung in Anspruch nehmen (dazu Protokollnotiz Nr. 1). Diese wird vom Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen oder einer benannten Stelle beim Senator für Finanzen vermittelt.

Protokollnotiz Nr. 1:

Der Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und der Senator für Finanzen verständigen sich auf Auswahl, Bestellung und Qualifizierung professioneller Beraterinnen und Berater mit geeigneter Fachkompetenz (Konfliktmoderation, Mediation o.ä.), die Unterstützung bei der Problemlösung und Lösungsfindung im Sinne der Ziffer 7 anbieten. Die Kosten für diese Beratung trägt der Arbeitgeber/Dienstherr. Sollte im weiteren Verfahren zur Konfliktlösung externe professionelle Beratung erforderlich werden, sind diese Kosten aus dem jeweiligen Produktgruppenbudget zu zahlen.

10.3 Die Vorgesetzten im Sinne von Ziffer 6.1 und die in Ziffern 6.2 genannten Personen und Anlaufstellen können mit Zustimmung der Betroffenen einen „Runden Tisch“ einberufen (dazu Protokollnotiz 2). Die in Ziffer 6.3 genannten Beraterinnen bzw. Berater können dem zuständigen Vorgesetzten die Einberufung vorgeschlagen. Der „Runde Tisch“ hat die Aufgabe, konsensorientiert Vorschläge zur Konfliktlösung zu erarbeiten und diese den zuständigen Vorgesetzten vorzulegen.

Protokollnotiz Nr. 2:

Der Runde Tisch setzt sich in der Regel aus den Vorgesetzten im Sinne von Ziffer 6.1 und den in Ziffern 6.2 und 6.3 genannten Personen und Anlaufstellen sowie ggf. weiteren Sachverständigen zusammen.

7. Verfahren zur Konfliktlösung

7.1 Bei Kenntnis oder Verdacht, dass zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung vorliegt, hat die/der Vorgesetzte

unverzögerlich Einzelgespräche mit den Beteiligten zur Problemlösung zu führen. Die die Beschwerde verursachende Person ist über die tatsächlichen sowie die dienst- oder arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung aufzuklären.

7.2 Im Falle von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung vereinbart die/der Vorgesetzte schnellstmöglich in Absprache mit den Beteiligten geeignete Maßnahmen zur Konfliktlösung. Neben der Aufforderung zur Verhaltensänderung an die Verursacherin bzw. den Verursacher der Beschwerde können dies z.B. sein:

- Informationen über interne und externe Beratungsstellen,
- Vermittlung und Verständigung zwischen den Beteiligten,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- organisatorische sowie personalwirtschaftliche und personalrechtliche Maßnahmen.

7.3 Die/der Vorgesetzte überprüft nach spätestens sechs Wochen den Erfolg der Konfliktlösung.

7.4 Sollte die Konfliktlösung nicht erfolgreich sein, unternimmt die/der nächsthöhere Vorgesetzte einen letzten Konfliktlösungsversuch. Spätestens zu diesem Zeitpunkt sind die jeweils zuständigen Stellen wegen etwaiger juristischer insbesondere dienstaufsichtlicher Konsequenzen einzuschalten.

8. Qualifizierung

Der Senator für Finanzen wird im Rahmen des Fortbildungsprogramms geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte zum Umgang mit Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung anbieten. Vorgesetzte bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf die Übernahme höherwertiger Stellen bewerben, sollen gezielt an diesen Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Den Personalvertretungen sowie allen interessierten Beschäftigten ist die Teilnahme ebenfalls zu ermöglichen.

9. Informationsverpflichtung des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten

9.1 Im Rahmen einer Informations- und Aufklärungskampagne werden die Vereinbarungspartner allen Beschäftigten im Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung in geeigneter Form Informationen zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz (z.B. Dienstvereinbarung, Broschüre usw.) zugänglich machen. Die Informationen können darüber hinaus in den Personalstellen eingesehen werden.

9.2 Art, Umfang und Form von Informationen zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz (z.B. Rundschreiben, Personal- oder Mitarbeiter/innenversammlungen, Vorträge, Auswahl von externen Experten/Expertinnen) in den Dienststellen werden von der jeweiligen Dienststellenleitung und der Personalvertretung einvernehmlich festgelegt.

10. Schlussvorschriften

10.1 Der Senat der Freien Hansestadt Bremen und der Gesamtpersonalrat verpflichten sich, auf die Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung zu achten, neue Erkenntnisse und Veränderungen in der Sachlage zu verfolgen und bei Bedarf die Dienstvereinbarung fortzuschreiben. In den Dienststellen sind konkretisierende Dienstvereinbarungen zulässig. Eine erste gemeinsame Überprüfung durch die Partner dieser Dienstvereinbarung erfolgt ein Jahr nach ihrem Inkrafttreten und wird dann in jährlichen Abständen wiederholt.

10.2 Der Senat der Freien Hansestadt Bremen wird jährlich einen mit dem Gesamtpersonalrat abgestimmten Bericht über die Erfahrungen zum Thema und mit den Regelungen dieser Dienstvereinbarung erstellen und den Beschäftigten zugänglich machen.

10.3 Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft. Sie tritt nach Ablauf von fünf Jahren außer Kraft und kann während dieses Zeitraumes frühestens zwei Jahre nach Inkrafttreten mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Die Vereinbarungspartner kommen überein, vor Ablauf der Fünfjahresfrist und nach einer gemeinsamen Evaluation über eine Verlängerung zu verhandeln.

Bremen, den 31. März 2003