

Zwischen der Landeshauptstadt München und dem Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt München wird folgende Dienstvereinbarung abgeschlossen:

Dienstvereinbarung bei Mobbing und Schikane (DV-Mobbing)

§ 1 Anwendungsbereich

Die Regelungen dieser Dienstvereinbarung finden Anwendung bei Mobbinghandlungen. Ferner findet die Dienstvereinbarung entsprechend Anwendung auf schwerwiegende Konfliktfälle, bei denen eine Abgrenzung zu Mobbinghandlungen nicht eindeutig möglich ist (= Schikane).

Hinweise zu § 1

Was versteht man unter dem Begriff Mobbing?

Unter „Mobbing“ ist zu verstehen, dass jemand am Arbeitsplatz häufig und über einen längeren Zeitraum gezielt schikaniert, drangsaliert oder benachteiligt und ausgegrenzt wird. Ursprünglich stammt der Begriff aus dem Englischen und bedeutet dort so viel wie über jemanden herzufallen, sich auf jemanden zu stürzen oder jemanden anzupöbeln. Mobbinghandlungen sind Verletzungen der Menschenwürde und können auch Straftatbestände erfüllen. Auch wenn dies in der einschlägigen Literatur bisher wenig thematisiert wurde, können viele Formen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz Mobbing sein. Sexuelle Übergriffe sind häufig mit weiterem Mobbingverhalten gepaart. Nicht selten werden gemobbte Frauen auch zusätzlich zu Opfern sexueller Belästigung. Mobbing hat viele Erscheinungsformen. In Anlehnung an Prof. Heinz Leymann lassen sich folgende Kategorien von Mobbinghandlungen anführen:

- **Angriffe auf die sozialen Beziehungen und auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen**
Beispiele: Die/Der Betroffene wird ständig unterbrochen, angeschrien oder laut beschimpft, mit dem/der Betroffenen wird nicht mehr gesprochen, er oder sie bekommt keine Antworten und wird wie Luft behandelt, der/die Betroffene wird ohne sachlichen Grund in einen abgelegenen Raum versetzt.
- **Angriffe auf das soziale Ansehen**
Beispiele: Hinter dem Rücken des/der Betroffenen wird schlecht über ihn oder sie gesprochen, Gerüchte werden verbreitet, jemand wird lächerlich gemacht, man macht sich über das Privatleben lustig oder man mokiert sich über Behinderungen, Nationalität oder sexuelle Orientierung.
- **Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation**
Beispiele: Man weist dem/der Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu, man gibt ihm oder ihr sinnlose Aufgaben, man beschäftigt jemanden weit unter oder über dem eigentlichen Können.
- **Angriffe auf die Gesundheit**
Beispiele: Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten, Androhung körperlicher Gewalt usw.
- **Angriffe auf die sexuelle Selbstbestimmung**
Beispiele: anzügliche Bemerkungen, sexuelle Handgreiflichkeiten, sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote.

Mobbing liegt im Regelfall nicht vor:

- bei einmaligen Konflikten oder kurzfristigen Konfliktsituationen,
- bei Auseinandersetzungen über Schlechtleistungen, dienstliches Fehlverhalten und Fragen der Leistungsfähigkeit,
- bei einzelnen Konflikten, die bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten,
- bei einem sich steigenden Konflikt, zu dem die Konfliktbeteiligten wechselseitig beigetragen haben.

§ 2 Beschwerde- und Beratungsrecht, Anlaufstellen

(1) Sieht sich eine Beschäftigte/ ein Beschäftigter Mobbing ausgesetzt, so hat sie/er das Recht, sich bei den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten zu beschweren, ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen.

(2) Daneben kann sich jede/r Betroffene auch an folgende Anlaufstellen zur Beratung und Unterstützung wenden:

- örtlich zuständiger Personalrat, zuständiger Referatspersonalrat oder Gesamtpersonalrat
- örtlich zuständige Schwerbehindertenvertretung, zuständige Referatsschwerbehindertenvertretung oder Gesamtschwerbehindertenvertretung
- Gleichstellungsstelle für Frauen
- Psychosoziale Beratungsstelle
- Betriebsärztlicher Dienst
- Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle
- Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen
- zentrale und dezentrale Personalstellen der Referate und Eigenbetriebe
- Abteilung Recht des Personal- und Organisationsreferates
- Abteilung Personalbetreuung, Stellenwirtschaft des Personal und Organisationsreferates
- Abteilung Personalentwicklung des Personal- und Organisationsreferates

(3) Die Anlaufstellen haben in erster Linie unterstützende Funktion und können einen „Runden Tisch“ (siehe § 3 Abs. 8) mit Zustimmung der/des Betroffenen einberufen oder die Durchführung einer Mediation anregen; die Verantwortung für die Konfliktlösung bleibt jedoch bei den Vorgesetzten.

§ 3 Verfahrensschritte und Rolle der Vorgesetzten

Das Leitbild der Stadtverwaltung München und die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit beinhalten den vertrauensvollen und partnerschaftlichen Umgang miteinander. Konflikte sind lösungsorientiert, fair und im gegenseitigen Respekt auszutragen. Führungskräfte müssen Arbeitsbedingungen schaffen, die einen fairen und offenen Umgang ermöglichen sowie Vertrauen bilden. Probleme wie Mobbing oder sexuelle Belästigung dürfen nicht durch „Wegschauen“ geduldet werden.

(1) 1. Schritt:

Hat die/der Vorgesetzte den Verdacht, dass zwischen Mitarbeitern/innen bzw. Mitarbeitern/innen und Vorgesetzten Mobbing vorliegt, hat sie bzw. er unverzüglich Einzelgespräche mit den Beteiligten zu führen. Betroffene wenden sich an die unmittelbare oder nächsthöhere Vorgesetzte bzw. den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten, die/der nicht selbst beteiligt ist. Beratungen sind bei den unter § 2 genannten Anlaufstellen jederzeit möglich.

(2) 2. Schritt:

Nach der Schilderung des Sachverhalts durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter suchen die Gesprächspartner gemeinsam schnellstmöglich nach Lösungsmöglichkeiten. Diese können z.B. sein:

- Vermittlung und Schlichtung zwischen den Beteiligten,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- Informationen über interne oder externe Beratungsstellen (evtl. anfallende Kosten externer Stellen werden in diesem Stadium von der Stadt nicht übernommen),
- organisatorische Maßnahmen.

(3) 3. Schritt:

Der/die Vorgesetzte ergreift schnellstmöglich in Absprache mit den Betroffenen geeignete Maßnahmen, um den Konflikt zu lösen.

(4) 4. Schritt:

Haben die mit der/dem Vorgesetzten geführten Gespräche und die von ihr/ihm aufgezeigten Angebote sowie die ergriffenen Maßnahmen zur Mobbing-Abwehr aus Sicht des/der Betroffenen oder des/der Vorgesetzten in der Regel nach 4 - 6 Wochen Erprobungsphase keinen Erfolg, so kann der/die Betroffene eine schriftliche Mitteilung an die/den nächsthöheren Vorgesetzten richten, ggf. unter Mithilfe einer Person des Vertrauens. Dem/der Beschwerdegegner/in wird ebenfalls die Möglichkeit zur unverzüglichen schriftlichen Stellungnahme gegeben.

(5) 5. Schritt:

Die/der nächsthöhere Vorgesetzte unternimmt schnellstmöglich einen weiteren Einigungsversuch. Wenn dieser Einigungsversuch scheitert bzw. auch Vorgesetzte in höheren Führungsebenen nicht in der Lage sind, den Konflikt zu lösen, können die Beteiligten professionelle Hilfe in Anspruch nehmen. Dies kann die Psychosoziale Beratungsstelle, das Netzwerk Mediation oder eine geeignete externe Stelle sein. Die Auswahl erfolgt einvernehmlich. Erforderliche Kosten sind aus dem jeweiligen Referatsbudget zu zahlen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt sind durch die Vorgesetzten bzw. durch die Referatsgeschäftsleitungen einzuschalten:

- zentrale und dezentrale Personalstellen der Referate und Eigenbetriebe,
- die Abteilung Recht des Personal und Organisationsreferates wegen etwaiger juristischer, insbesondere dienstaufsichtlicher Konsequenzen und
- die Abteilung Personalbetreuung, Stellenwirtschaft sowie die Abteilung Personalentwicklung des Personal- und Organisationsreferates zur Prüfung geeigneter organisatorischer und/oder personalwirtschaftlicher Lösungen.

Vor der Einleitung entsprechender Schritte soll letztmals versucht werden, zwischen den Konfliktparteien zu vermitteln.

(6) Betroffenen, denen die Verfahrensschritte unklar sind, helfen die unter § 2 Abs. 2 genannten Anlaufstellen weiter.

(7) Führungskräfte erhalten bei Bedarf eine Hilfestellung bei der Psychosozialen Beratungsstelle oder beim Netzwerk Mediation.

(8) Gerät das Verfahren ins Stocken oder in eine Sackgasse, können die Anlaufstellen die Initiative eines „Runden Tisches“ ergreifen. Aufgabe des „Runden Tisches“ ist es, das Verfahren wieder in Gang zu bringen.

§ 4 Sanktionen

(1) Mobbing stellt einen Verstoß gegen den Arbeitsvertrag bzw. ein Dienstvergehen dar. Mobbing verletzt den Betriebsfrieden und verstößt gegen Rechtsnormen. Mobbinghandlungen werden im Hinblick auf disziplinar- und arbeitsrechtliche Konsequenzen durch die Abteilung Recht des Personal- und Organisationsreferates geprüft. Nachweisbare Mobbinghandlungen werden entsprechend geahndet.

(2) Der Arbeitgeber/Dienstherr verpflichtet sich, gegen Vorgesetzte und Beschäftigte vorzugehen, die andere Beschäftigte nachweislich belästigen, benachteiligen, durch Mobbing in ihren Persönlichkeitsrechten verletzen oder solches Verhalten dulden. Damit die Abteilung Recht des Personal und Organisationsreferates oder die jeweils zuständigen Stellen ihre Aufgabe erfüllen können, müssen die Beteiligten dorthin schriftlich Mitteilung machen.

(3) Nimmt eine Vorgesetzte/ein Vorgesetzter, die/der im Sinne des § 3 tätig werden müsste, ihre/seine Aufgabe nicht wahr, stellt dies eine Dienstpflichtverletzung dar, die disziplinar- oder arbeitsrechtlich verfolgt werden kann.

§ 5 Informationsrecht und Berichtspflicht

(1) Auf Antrag der Dienststellenleitung und/oder der Personalvertretung sind Informationsveranstaltungen in der Dienststelle durchzuführen. Art, Umfang und Form (z.B. Rundschreiben, Personalversammlung, Vorträge, externe Experten etc.) legen sie einvernehmlich fest.

(2) Jede/r Vorgesetzte ist verpflichtet, ihrer/seiner Referatsgeschäftsleitung Mitteilung zu machen, sobald ein Verfahren nach der DV-Mobbing durchgeführt wird. Die Referatsgeschäftsleitungen listen die Meldungen in einer Statistik auf und leiten einmal jährlich die Statistik, die die Anzahl der Verfahren und die getroffenen Maßnahmen beinhalten soll, an die Abteilung Recht des Personal- und Organisationsreferates weiter.

§ 6 Fortbildung und Supervision

(1) Fortbildung von Führungskräften:

Mobbing und sexuelle Belästigung sind zwingende Inhalte der Führungskräftebildung. Diese Schulungen müssen den Führungskräften das Wissen vermitteln, das sie befähigt, Mobbing und Schikane zu verhindern bzw. Lösungsstrategien zu entwickeln. Der Nachweis solcher Schulungen gilt als ein Qualifikationsmerkmal für die Besetzung von Führungspositionen. Führungskräfte, die erstmals bei der Landeshauptstadt München Führungsaufgaben übernehmen sowie Führungskräfte, die erstmals eine Führungsposition auf Zeit/auf Probe inne haben, müssen eine entsprechende städtische Schulung zum Thema Mobbing oder Konfliktbewältigung besuchen, sofern nicht eine Teilnahme innerhalb der letzten drei Jahre erfolgt ist. Führungskräfte aus Bereichen, in denen Mobbing-Fälle auftreten, werden durch den Vorgesetzten oder vom Personal- und Organisationsreferat zum nächstmöglichen Zeitpunkt zur Teilnahme verpflichtet.

(2) Fortbildung für Anlaufstellen und Supervision:

Die in § 2 genannten Anlaufstellen für Betroffene haben die Verpflichtung und einen Anspruch, sich entsprechende Kenntnisse zu erwerben. Die Kosten für notwendige Schulungen bzw.

Informationsveranstaltungen trägt die Dienststelle – ausgenommen sind Fortbildungsmaßnahmen, die im Fortbildungsprogramm als zentral finanziert ausgewiesen sind. Die einzelnen Anlaufstellen können bei Bedarf in Absprache mit der Dienststelle Supervision in Anspruch nehmen. Die Kosten trägt die Dienststelle.

(3) Fortbildung für Betroffene:

Allen Beteiligten wird die Teilnahme an einer Schulung zum Thema Mobbing oder Konfliktbewältigung empfohlen.

§ 7 Schlussbestimmungen

(1) Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt München.

(2) Sie tritt am 01.10.2005 in Kraft und ersetzt die Dienstvereinbarung in der Fassung vom 01.01.2001.

(3) Die Dienstvereinbarung ist allen Beschäftigten gegen Unterschrift jährlich vorzulegen.