

Dienstvereinbarung bei schwerwiegenden Konfliktfällen, auch Mobbing

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. Beide Parteien wachen darüber, dass alle Personen in der Dienststelle nach den Grundsätzen der freien Entfaltung der Persönlichkeit und von Recht und Billigkeit zu fördern und zu schützen sind. Dies bedeutet insbesondere die Freiheit von jeglicher Diskriminierung.

Diese Dienstvereinbarung hat das Ziel, ein gutes und partnerschaftliches Betriebsklima zu fördern. Es ist eine wichtige Voraussetzung für gute Arbeitsabläufe und Arbeitsergebnisse.

Zwischen

und

§1 GELTUNGSBEREICH

§2 PERSONENKREIS

Für folgenden Personenkreis findet die Dienstvereinbarung Anwendung:

§3 ANWENDUNGSBEREICH

(1) Die Regelungen dieser Dienstvereinbarung finden Anwendung bei schwerwiegenden Konflikten und bei dem Verdacht auf Mobbing ¹

(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).

§4 SCHUTZ VOR ÜBERGRIFFEN

(1) Arbeitgeber und Vorgesetzte (BGB § 278) haben die Pflicht, die Beschäftigten vor körperlichen, verbalen und sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz zu schützen (Gesundheitsschutz, Fürsorgepflicht BGB § 618 / Abs. 1).

(2) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung sind sich einig darüber, dass in der Dienststelle keiner Person wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, persönlicher Eigenheiten, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung Nachteile entstehen dürfen. Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung sehen eine wichtige Aufgabe darin, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der in der Dienststelle beschäftigten Arbeitnehmenden zu schützen und zu fördern.

(3) Deshalb werden alle Dienststellenangehörigen aufgefordert, Maßnahmen zu unterlassen, die die Entfaltung der Persönlichkeit einzelner beeinträchtigen können oder als Belästigung und Beleidigung empfunden werden können.

(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. sexuelle Belästigungen und Übergriffe durch sexuell bestimmte Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, obszönen Gesten, sexuell bestimmte Äußerungen sowie Zeigen oder Aushändigen pornographischer Darstellungen, die von Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
- niemand durch die ihm zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gedemütigt wird. Hierzu zählen u. a. Abbau des Arbeitsplatzes durch Reduzierung von Aufgaben, Zuweisung von minder schwierigen, kränkenden oder überfordernden Aufgaben
- niemand physischer Gewalt oder gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt wird.
- niemand auf Grund seines Glaubens diskriminiert oder ausgenützt wird
- niemand auf Grund vertraulicher oder seelsorgerlicher Gespräche diskriminiert oder ausgenützt wird.

§5 BESCHWERDE UND BERATUNGSRECHT

- (1) Jede / jeder Dienststellenangehörige, die / der sich vom Arbeitgeber oder von Mitarbeitenden der Dienststelle benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, hat das Recht, sich jederzeit bei den zuständigen Stellen in der Dienststelle zu beschweren oder sich beraten (GG Art. 17) zu lassen. Nachteile dürfen ihr / ihm nicht daraus entstehen.

- (2) Zuständige Stellen sind:
 - die Mitarbeitervertretung (MAV), sie hat die Möglichkeit das Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung nach §48 des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) anzuwenden.
 - die Jugend- und Auszubildendenvertretung,
 - die Gleichstellungsbeauftragten,
 - die Schwerbehindertenvertretung,
 - Psychosoziale Beratungsstellen
 - die Betriebsärztin / der Betriebsarzt.
 - die Vorgesetzte / der Vorgesetzte

- (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. Sie können auch von sich aus den Antrag beim Arbeitgeber stellen, Übergriffe zu beenden. In Absprache mit der Dienststellenleitung sind evtl. unverzüglich Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung der Belästigung zu unterbinden.

§6 MASSNAHMEN DER DIENSTSTELLE UND / ODER DER VORGESETZTEN

- (1) Eine / Ein Angehörige / Angehöriger der Dienststelle, die / der eine Beschwerde nach § 4 vorbringt, kann zunächst ein Gespräch mit dem Konfliktgegner unter neutraler Leitung (Moderator) verlangen. Auf seinen Wunsch kann die MAV (MVG § 35) hinzugezogen werden. Die / der Beschwerdeführende hat das Recht, dass dieses Gespräch unverzüglich nach ihrer / seiner Beschwerde stattfindet.
- (2) Ergibt sich bei diesem Gespräch keine Einigung, so muss innerhalb von zwei Wochen ein Vermittlungsgespräch stattfinden. Auf Wunsch der Beschwerdeführerin / des Beschwerdeführers kann die MAV hinzugezogen werden.
- (3) Führen diese Gespräche zu keinem Ergebnis, so hat die MAV das Recht, zu einem „Runden Tisch“ einzuladen. Dabei bestimmt sie die Zusammensetzung der Teilnehmenden.
- (4) Kommt in diesem Gespräch keine Einigung zustande, oder besteht der ursprüngliche Missstand weiter, der Anlass zur Beschwerde gab, so wird der Dienststellenleiter oder nächsthöhere Vorgesetzte verpflichtet, innerhalb von weiteren 2 Wochen gegen die Täterin / den Täter oder die Täterinnen / Täter angemessene arbeits- und / oder dienstrechtliche Maßnahmen zu ergreifen, wie Abmahnung, Um- oder Versetzung bis hin zu einer eventuellen Kündigung.
- (5) Leitet der Arbeitgeber oder die / der Vorgesetzte keine oder ungeeignete Maßnahmen zur Beendigung der Übergriffe ein, so finden das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG) Anwendung.

§7 BENACHTEILIGUNGSVERBOT

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

§8 FORTBILDUNGEN UND MASSNAHMEN FÜR BETROFFENE

- (1) Beschäftigten, die Übergriffe an anderen Kolleginnen / Kollegen begangen haben, wird empfohlen, dass sie an einem Seminar „Mobbing“ teilnehmen. Bei zusätzlichen sexuellen Übergriffen auf Kolleginnen / Kollegen ist außerdem ein Seminar „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ nachzuweisen. Maßnahmen nach §6 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 großzügig Dienstbefreiung zu erteilen, um den Opfern 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) Mobbing und sexuelle Belästigung sind zwingende Inhalte von Führungskräftebildungen. 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 Qualitätsmerkmal für die Besetzung von Führungspositionen. Führungskräfte aus Bereichen, in denen Mobbing-Fälle auftreten, werden zum nächstmöglichen Zeitpunkt zur Teilnahme verpflichtet.

§9 INKRAFTTRETEN, KÜNDIGUNG

Diese Vereinbarung tritt am in Kraft.

Die Vereinbarung kann mit einer halbjährlichen Frist zum jeweiligen Jahresende gekündigt werden. Bei Änderungen der Rechtsprechung erfolgt eine sofortige Kündigung.

Diese Vereinbarung ist Bestandteil des Dienstvertrages und wird bei Dienstantritt ausgehändigt.

1

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 festgefügtten 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-Geschehen gehört dazu, 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.