

# Dienstvereinbarung zur Vermeidung und Bekämpfung von Mobbing bei der Stadt Köln

---

Zwischen der Stadt Köln, vertreten durch den Oberbürgermeister, und dem Gesamtpersonalrat der Stadt Köln, vertreten durch den Vorsitzenden, wird gemäß §§ 70 und 72 Absatz 4 Ziff. 1 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen - Landespersonalvertretungsgesetz - LPVG NW vom 03.12.1974 in der jeweils gültigen Fassung folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

## Inhaltsübersicht

- [Präambel](#)
- [§ 1 Geltungsbereich/Gegenstand](#)
- [§ 2 Begriffsbestimmungen](#)
- [§ 3 Information und Schulungen](#)
- [§ 4 Unterstützung für Mobbing-Betroffene](#)
- [§ 5 Beschwerdeverfahren](#)
- [§ 6 Rechte der Personalvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung](#)
- [§ 7 Arbeitskreis](#)
- [§ 8 Schlussbestimmung](#)
- [§ 9 Inkrafttreten/Kündigung](#)
- [Anlage](#)

## Präambel

---

Das aus dem Englischen stammende Wort "Mobbing" heißt wörtlich übersetzt "schikanieren, anpöbeln, angreifen".

In der Arbeitswelt beschreibt Mobbing schwerwiegende Angriffe und unfaire Attacken gegenüber Beschäftigten. Diese können zum einen bei betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu individuellen Gesundheitsschädigungen beitragen bzw. solche verursachen, zum anderen aber auch zu Störungen im betrieblichen Zusammenhang führen.

Die Stadtverwaltung, die Gleichstellungsbeauftragte und der Gesamtpersonalrat sind sich darüber einig, dass es darauf ankommt, sowohl möglichen Mobbing-Prozessen wirkungsvoll vorzubeugen (Prävention), als auch zum Schutz für Betroffene angemessene Hilfsangebote bereit zu stellen (Intervention).

Die Dienstvereinbarung dient der Vermeidung und Bekämpfung von Tatbeständen des Mobblings, hat das Ziel, dieses Verhalten zu ahnden und den Betroffenen Hilfsangebote anzubieten.

Die Erreichung dieser Ziele setzt voraus, dass alle Beschäftigten der Stadt Köln - Führungskräfte wie auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - die Verantwortung für einen positiven und vertrauensvollen Umgang miteinander übernehmen und sich mit gegenseitigem Respekt begegnen.

Führungskräfte haben Vorbildfunktion und deshalb eine besondere Verantwortung.

Sie haben einen maßgeblichen Einfluss auf das Arbeitsklima und können auf die positive Gestaltung durch respektvolle Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinwirken.

Alle Beschäftigten einschließlich der Führungskräfte sind aufgerufen, ihren persönlichen Möglichkeiten entsprechend, Betroffenen zu helfen und/oder ihnen anderweitige Hilfe zukommen zu lassen.

[Seitenanfang](#)

## **§ 1 Geltungsbereich/Gegenstand**

---

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten einschließlich der in den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Stadt Köln. Den Eigenbetrieben wird empfohlen, diese Regelungen für ihre Beschäftigten zu übernehmen oder sinngleiche Vereinbarungen zu treffen.

## **§ 2 Begriffsbestimmungen**

---

Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Kommunikation oder Situation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verstanden, bei der die angegriffene Person von einer oder mehreren Personen systematisch, wiederholt und über längere Zeit, direkt oder indirekt, mit Worten und / oder Handlungen angegriffen, schikaniert oder diskriminiert wird.

Unter Mobbing-Handlungen werden in dieser Dienstvereinbarung insbesondere Angriffe und Übergriffe verstanden, welche sich gegen

- die Kommunikationsmöglichkeiten einzelner oder mehrerer Betroffener,
- ihre sozialen Beziehungen,
- ihr soziales Ansehen,
- ihre jeweilige Berufs- und Arbeitssituation,
- ihre Gesundheit,

richten. Die mit den Handlungen verbundenen Folgen müssen nicht schon eingetreten sein. Es reicht aus, wenn die Folgen bei Fortsetzung der Handlungen eintreten werden. Beispiele für Mobbing-Handlungen sind in der Anlage aufgeführt.

Hiervon zu unterscheiden sind zwischenmenschliche Situationen, die möglicherweise von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern subjektiv als belastend und vielleicht sogar als Schikane empfunden werden können, die aber objektiv betrachtet die genannten Kriterien von Mobbing nicht erfüllen.

## **§ 3 Information und Schulungen**

---

### **3.1 Angebote der Stadt**

1. Die Stadt verpflichtet sich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig Informationen zum Thema Mobbing zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehören u.a. Veröffentlichungen im Intranet sowie weitere Informationen zum Thema Mobbing.

Dies wird mit dem Gesamtpersonalrat beraten und nach dessen Zustimmung innerstädtisch veröffentlicht.

Das Thema Mobbing soll ein Baustein in der zukünftigen Entwicklung von Führungskräften werden. Ein Schwerpunkt soll die Prävention sein.

Die Festlegung der Inhalte der (innerbetrieblichen) Bildungsmaßnahmen zum Thema Mobbing, deren Häufigkeit sowie die Auswahl der Teilnehmenden erfolgt einvernehmlich mit der Personalvertretung. Es sind bevorzugt innerstädtische Angebote zu nutzen.

2. In jeder Führungskräftebildung sind Informationen zum Thema Mobbing auszuhändigen.

### **3.2 Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

1. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden möglichst innerhalb von zwei Wochen nach Arbeitsaufnahme von der Führungskraft informiert.

2. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten zeitnah Informationen zum Thema Mobbing ausgehändigt.

## **§ 4 Unterstützung für Mobbing-Betroffene**

---

1. Beschäftigte, die sich Mobbing ausgesetzt sehen oder die Entstehung einer solchen Situation konkret befürchten, haben das Recht, sich zur Wehr zu setzen und können sich auch während der Arbeitszeit an nachfolgende Stellen (siehe § 4, Abs. 2) zur Beratung und Unterstützung wenden.

Daraus dürfen ihnen keine beruflichen oder sonstigen Nachteile entstehen.

2. Betroffene können sich an eine Person ihres Vertrauens wenden. Dies können u.a. sein:

1. Vorgesetzte

2. Örtliche Personalräte oder der Gesamtpersonalrat

3. Örtliche Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter

4. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern

5. Die Leitung der Familienberatungsstelle
3. Fachlich qualifizierte Coaches des Personalamtes beraten zu folgenden Themen:
  0. bestehende Handlungsmöglichkeiten
  1. interne Hilfen (z.B. Gespräche mit Vorgesetzten, Aktivierung von Mitwisserinnen und Mitwissern, Führung eines Mobbing-Tagebuches, Arbeitsplatzwechsel, Coaching etc.)
  2. externe Hilfen (psychologische sowie juristische Beratung, Mobbing-Beratungsstellen, Ärzte)
  3. Erläuterung des formellen Beschwerdeverfahrens
4. Die Vertrauenspersonen können die Beschäftigten auf deren Wunsch zu Gesprächen mit einem der Coaches begleiten.

[Seitenanfang](#)

## **§ 5 Beschwerdeverfahren**

---

1. Sofern Mobbing i.S. dieser Dienstvereinbarung nachgewiesen wird, hat dies entsprechende arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Konsequenzen für die Verursacherinnen und Verursacher zur Folge.
2. Das Beschwerdeverfahren kann auf Wunsch der betroffenen Beschäftigten und/oder der Dienststellen eingeleitet werden. Eine vorherige Beratung nach § 4 Abs. 2 und 3 wird empfohlen.
3. Anlaufstelle für Beschwerdeverfahren nach LDG NRW (Disziplinargesetz für NRW) bzw. anderen einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften, ggf. mit der Folge der Einleitung eines arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Verfahrens, sind die zuständigen Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeiter.
4. Betroffenen darf weder durch die Einschaltung eines Coaches oder einer anderen Vertrauensperson noch durch das Einreichen einer Beschwerde ein Nachteil entstehen. In der Personalakte des bzw. der Betroffenen darf kein Mobbing-Vorgang enthalten sein.
5. Dem Wunsch von Mobbing-Betroffenen nach Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ist nach Möglichkeit zu entsprechen.

Umgekehrt soll keine Umsetzung gegen den Willen der Betroffenen erfolgen. Erfolgt eine Umsetzung aus notwendigen Gegebenheiten trotzdem, entstehen hieraus keine Nachteile für die Betroffenen.

## **§ 6 Rechte der Personalvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung**

---

1. Die Personalvertretung kann Mitglieder benennen, die als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Betroffene zur Verfügung stehen. Sie unterstützen die Ratsuchenden und begleiten sie auf Wunsch bei allen Maßnahmen.
2. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung werden frühzeitig bei beabsichtigten Maßnahmen beteiligt.
3. Die einschlägigen Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes und des Sozialgesetzbuches IX bleiben unberührt.

[Seitenanfang](#)

## **§ 7 Arbeitskreis**

---

1. Die Verwaltung und der Gesamtpersonalrat bilden einen paritätisch besetzten Arbeitskreis. Dieser Arbeitskreis hat folgende Aufgaben:
  1. Prüfung der beschlossenen Maßnahmen und Verfahren auf Wirksamkeit,
  2. Sicherstellung einer gleich bleibenden Qualität der Beratung,
  3. Entwicklung und Umsetzung neuer Maßnahmen zur Vermeidung von Mobbing.
2. Der Arbeitskreis tritt erstmalig spätestens 6 Monate nach Inkrafttreten dieser Dienstvereinbarung zur konstituierenden Sitzung zusammen.
3. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gesamtschwerbehindertenvertretung nehmen auf Wunsch an den Sitzungen des Arbeitskreises beratend teil.

## **§ 8 Schlussbestimmung**

---

Die Stadt stellt sicher, dass die Inhalte der Dienstvereinbarung allen Beschäftigten der Stadtverwaltung Köln in geeigneter Weise bekannt gemacht werden.

Dies kann durch eine Sondernummer von -Info Intern- und/oder einen Hinweis auf dem Gehaltsstammlatt und/oder ein persönliches Ansprechen durch den Vorgesetzten nach einer (längeren) Abwesenheit (Urlaub, befristete Freistellung, Mutterschaft, Elternurlaub, Langzeitkrankheit) am Arbeitsplatz erfolgen.

[Seitenanfang](#)

## **§ 9 Inkrafttreten/Kündigung**

---

1. Diese Dienstvereinbarung tritt am 10.11.2006 in Kraft.

2. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmalig zum 31.12.2007. Bei Kündigung wirkt sie bis zum Inkrafttreten einer Nachfolgevereinbarung fort, längstens jedoch bis zum Ende des zweiten Jahres nach dem Jahr der Kündigung.

3. Soweit einzelne Regelungen der Dienstvereinbarung aufgrund rechtlicher und tariflicher Bestimmungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung als Ganzes im Übrigen nicht berührt. Dies gilt auch im Falle künftiger Rechtsänderungen.