

Dienstvereinbarung über ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Präambel

Eine Betriebskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Langenfeld und letztendlich für die Qualität des Verwaltungshandelns.

Mobbing gegen Einzelne oder Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sexuelle Belästigung, die sich meist gegen Frauen richtet, sowie Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe und/oder Religion stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar. Sie gelten als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts und stellen einen Verstoß gegen die Menschenwürde dar. Sie schaffen innerhalb der Stadtverwaltung ein eingegrenzt, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeitsumfeld und begründen nicht zu letzt gesundheitliche Störungen.

Anliegen dieser Dienstvereinbarung ist es insbesondere, das Betriebsklima und den sozialen Umgang aller Bediensteten zu verbessern, ein partnerschaftliches Verhalten unter den Beschäftigten zu wahren und durch rechtzeitige Angebote konkrete Hilfen für Betroffene anzubieten.

Die Rechte und Pflichten, die sich aus dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) ergeben, bleiben unberührt.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Langenfeld.

§ 2 Grundsätze

(1) Jede/jeder Bedienstete ist verpflichtet, zur Erhaltung und Förderung des Arbeitsfriedens sowie eines guten Arbeitsklimas beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Würde jeder/ jedes Beschäftigten zu respektieren.

Zur Verletzung dieser Würde der/des Einzelnen gehört insbesondere das bewusste, gezielte und fahrlässige Herabwürdigen bis hin zum Mobbing oder zur Diskriminierung.

(2) Unter Mobbing am Arbeitsplatz versteht man eine konfliktbelastete Kommunikation unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern (Beschäftigten), bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch und über einen längeren Zeitraum mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausgrenzens direkt oder indirekt angegriffen wird.

Einmalige Konflikte fallen ebenso wenig unter den Begriff Mobbing wie Auseinandersetzungen über dienstliches Verhalten. Gemeint sind auch nicht einzelne Konflikte, die bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten.

Es werden fünf Kategorien von Mobbinghandlungen unterschieden:

1. Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen
2. Angriffe auf soziale Beziehungen
3. Angriffe auf das soziale Ansehen
4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
5. Angriffe auf die Gesundheit.

Nähere Erläuterungen zu den fünf Kategorien sind der Anlage zu entnehmen.

- (3) Unter Diskriminierung versteht man herabwürdigende Äußerungen, beispielsweise aus
- rassistischen, ausländerfeindlichen oder religiösen Gründen, in mündlicher oder schriftlicher Form,
 - gegenüber Behinderten und chronisch Kranken sowie
 - diesbezügliche Handlungen gegenüber allen von § 1 erfassten Menschen.

§ 3 Beschwerderecht

(1) Wenn eine persönliche Zurechtweisung durch die belästigte Person im Einzelfall erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich die betroffenen Mitarbeiter/innen, die sich durch Missachtung der unter § 2 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, an nachfolgenden Stellen wenden:

- die Vorgesetzten,
- den Personalrat,
- den Arbeitskreis partnerschaftliches Verhalten.

(2) Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der/des Betroffenen führen.

§ 4 Arbeitskreis partnerschaftliches Verhalten

(1) Der Arbeitskreis partnerschaftliches Verhalten setzt sich zusammen aus einer Vertreterin oder eines Vertreters des Referates Personalverwaltung, des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten und bei Bedarf des betriebsärztlichen Dienstes und der Schwerbehindertenvertretung. Bei Bedarf können weitere sachverständige Personen hinzugezogen werden.

(2) Der Arbeitskreis hat in erster Linie unterstützende Funktion; die Verantwortung für die Konfliktlösung verbleibt jedoch bei der jeweils vorgesetzten Stelle (soweit diese selbst beteiligt ist, tritt an ihre Stelle die/der nächst höhere Vorgesetzte).

§ 5 Konfliktlösungsverfahren

(1) Alle Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion sind verpflichtet, sich bei Kenntnis von Diskriminierungs- oder Mobbing Situationen ihrem Verantwortungsbereich unverzüglich einzuschalten, Abhilfe zu schaffen oder ihren nächsten Vorgesetzten sowie den Arbeitskreis partnerschaftliches Verhalten (§ 4) zu informieren.

(2) Der Arbeitskreis prüft, ob es sich bei den Geschehnissen um Diskriminierung oder Mobbing im eigentlichen Sinne handelt oder ob ähnliche Verhaltensmuster vorliegen. Sofern angenommen wird, dass es sich um Diskriminierung oder Mobbing handelt, wird - mit Einverständnis der/des Betroffenen - ein Konfliktlösungsverfahren eingeleitet. Es sind Schlichtungsgespräche beider Parteien, also betroffener und belästigender Person, anzustreben. Sollte dies keinen anfänglichen Erfolg zeigen, sind in Absprache mit der Betroffenen/dem Betroffenen weitere organisatorische Maßnahmen einzuleiten. Dies können z.B. sein:

- Vermittlung zwischen den Beteiligten
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- organisatorische Maßnahmen.

Die Begleitung, Beratung und Unterstützung der/des Betroffenen steht hierbei immer im Vordergrund.

§ 6 Vertraulichkeit

Alle, die Kenntnis über Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche in Bezug auf diese Dienstvereinbarung erlangen, haben absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

§ 7 Maßnahmen

(1) Mobbing und Diskriminierung stellen eine Verletzung der Menschenwürde und des Betriebsfriedens dar. Es hat damit arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Konsequenzen für diejenigen, die andere Beschäftigte i.S.d. § 2 dieser Vereinbarung nachweislich ausgrenzen. In Betracht kommen insoweit arbeitsrechtliche Maßnahmen von einer Abmahnung bis hin zur Kündigung oder bei Beamten Maßnahmen im Rahmen der Disziplinarordnung des Landes Nordrhein-Westfalen. Unabhängig von diesen Schritten können auch strafrechtliche Konsequenzen drohen.

(2) Bei entsprechenden zu ergreifenden Maßnahmen sind die Beteiligungsrechte des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten zu wahren.

§ 8 Informationspflicht

Diese Dienstvereinbarung wird allen Bediensteten zugänglich gemacht.

§ 9 Fortbildung

Das Thema partnerschaftliches Verhalten ist im Rahmen der Fortbildung zu behandeln. Dazu sind geeignete Seminare anzubieten. Insbesondere Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion und Mitglieder des Arbeitskreises sollten diese Angebote nutzen.

§ 10 Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung tritt am 01.05.2004 in Kraft.

Diese Dienstvereinbarung wird probeweise für die Dauer eines Jahres nach Inkrafttreten abgeschlossen. Sofern nicht innerhalb von drei Monaten vor Ablauf dieser Frist von einer der Vertragsparteien widersprochen wird, verlängert sie sich um ein weiteres Jahr.

Die Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird einvernehmlich im Hinblick auf die gesetzlichen Bestimmungen außer Kraft gesetzt.

Langenfeld, im April 2004

Der Bürgermeister

Im Auftrag

Für den Personalrat
Der Vorsitzende

Magnus Staehler

Rommel

Glenzer

Anlage: Beispielhafte Mobbinghandlungen

1. Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen:

- die/der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äußern oder man wird ständig unterbrochen
- Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern
- Anschreien oder lautes Schimpfen
- destruktive Kritik am Privatleben
- Telefonterror
- mündliche und/oder schriftliche Drohung
- Kontaktverweigerung durch abwertende Gesten oder Blicke
- Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht

2. Angriffe auf soziale Beziehungen

- man spricht nicht mehr mit der/dem Betroffenen
- man lässt sich nicht ansprechen
- grundlose Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen
- den Arbeitskollegen wird verboten, die/den Betroffenen anzusprechen
- man wird wie Luft behandelt

3. Angriffe auf das soziale Ansehen

- hinter dem Rücken der/des Betroffenen wird schlecht über sie/ihn gesprochen
- man verbreitet Gerüchte
- man macht jemanden lächerlich
- man verdächtigt grundlos jemanden, psychisch krank zu sein
- man will jemanden grundlos zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen
- man macht sich über eine Behinderung lustig
- man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen
- man greift die politische oder religiöse Einstellung an
- man macht sich über das Privatleben lustig
- man macht sich über die Nationalität lustig
- man stellt die Entscheidungen der/des Betroffenen grundsätzlich in Frage
- man ruft ihr/ihm obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach
- sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote

4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation

- man weist der/dem Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu
- man nimmt ihr/ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass sie/er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann
- man gibt ihr/ihm vorsätzlich Arbeitsaufgaben, die im Widerspruch zum Tarif- oder Dienstrecht stehen (z.B. unterwertige Aufgaben oder die Qualifikation überfordernde Tätigkeiten)

5. Angriffe auf die Gesundheit

- Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten
- Androhung und/oder Anwendung körperlicher Gewalt
- sexuelle Handgreiflichkeiten