

DIENSTVEREINBARUNG

Zum partnerschaftlichen und respektvollen Miteinander und gegen destruktive Verhaltensweisen in den Dienststellen der Stadtverwaltung

Gem. § 70 LPVG Nordrhein-Westfalen vereinbart zwischen
dem Bürgermeister und dem Personalrat der Stadt Porta Westfalica

Präambel

Die Stadtverwaltung Porta Westfalica setzt sich für ein partnerschaftliches und respektvolles Verhalten aller Beschäftigten der Stadtverwaltung untereinander ein. Ein förderliches Betriebsklima ist der beste Garant dafür, dass die Würde von Frauen und Männern gewahrt wird. Durch gesellschaftliche Entwicklungen erhöht sich auch der Druck auf die Stadtverwaltung Porta Westfalica. Dies darf nicht zu destruktiven Verhaltensweisen untereinander führen. Ein förderliches Betriebsklima, das getragen ist von Teamgeist und Achtung vor anderen Personen, ist die Basis für die Bewältigung anstehender Aufgaben und Veränderungen, denen sich auch die Stadt Porta Westfalica gegenüber gestellt sieht. In diesem Sinne sieht sich die Verwaltung und der Personalrat in der Verantwortung, ein entsprechendes Betriebsklima zu fördern. Die Dienstvereinbarung stellt einen Schritt in diese Richtung dar.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten sowie die Auszubildenden der Stadtverwaltung Porta Westfalica einschließlich des Abwasserbetriebes.

§ 2

Regelungsgegenstand

Gegenstand dieser Dienstvereinbarung sind Regelungen für ein partnerschaftliches und respektvolles Miteinander am Arbeitsplatz, die Definition destruktiver Verhaltensweisen wie Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung sowie Maßnahmen zur Vorbeugung, Feststellung und Konfliktlösung bei destruktiven Verhaltensweisen am Arbeitsplatz.

§ 3

Partnerschaftliches und respektvolles Verhalten

Um ein förderliches Betriebsklima zu unterstützen, wird von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere von den Führungskräften der Stadtverwaltung erwartet, dass ein allgemein menschlich respektvoller Umgang gepflegt wird. Üble Nachrede, unangemessenes Weitergeben von persönlichen und beruflichen Informationen über eine Person, wiederholtes Anschreien, Ausgrenzen, diskriminieren sowie sexualisiertes Verhalten können, auch ohne dass sie gezielte, dauerhafte, aggressive Handlungen gegen bestimmte Personen darstellen, das gesamte Betriebsklima beeinträchtigen. Verwaltung und Personalrat verpflichten sich ihren Aufgaben und Pflichten gemäß, die Beschäftigten der Stadtverwaltung vor destruktiven Verhaltensweisen zu schützen. Darüber hinaus verpflichten sich Verwaltung und Personalrat, präventiv tätig zu sein und Maßnahmen zu ergreifen, die ein gutes Betriebsklima fördern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung haben das Recht, Konflikte offen anzusprechen und an Lösungen mitzuwirken, ohne dass ihnen daraus Nachteile entstehen dürfen.

§ 4

Formen destruktiven Verhaltens

Destruktive Verhaltensweisen wie Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung stellen eine Verletzung arbeitsvertraglicher und beamtenrechtlicher Pflichten sowie eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar (Gesetzgebung laut BGB, BetrVG, BpersVG, LPVG, OwiG, ArbSchG, BeschSchG). Es handelt sich um verbotene Handlungsweisen, die entsprechende Maßnahmen nach sich ziehen können. Sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie als Verletzung des Persönlichkeitsrechts (Artikel 1 und 2 GG). Sie stellen eine große Belastung für die Betroffenen dar und wirken sich schädigend auf die gesamte Verwaltung aus. Es wird Arbeitskraft auf beiden Seiten gebunden, Arbeitsunzufriedenheit und möglicherweise der Krankenstand werden zunehmen, es wird ineffizienter gearbeitet, die Spannungssituationen können bei den angegriffenen Personen zu starken körperlichen und psychischen gesundheitlichen Störungen führen.

§ 5

Definition von Mobbing am Arbeitsplatz

Unter **Mobbing** sind Handlungen zu verstehen, durch die eine Person am Arbeitsplatz häufig, über einen längeren Zeitraum, aufeinander aufbauend bzw. ineinandergreifend schikaniert, drangsaliert, diskriminiert, (sexuell) belästigt, benachteiligt, ausgegrenzt wird. Diese Handlungen können Angriffe darstellen z.B. auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen, auf die sozialen Beziehungen, das soziale Ansehen, auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation, auf die Gesundheit. Diskriminierung wegen Behinderung, Herkunft, Hautfarbe, Religion, politischer Anschauung, sexueller Identität und Geschlecht sind gesetzlich verboten (GG). Hierbei greifen bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und aufgrund von Behinderungen weitere gesetzliche Regelungen (BGB, SGB III)..

§ 6

Begriff der Sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

Unter **sexueller Belästigung** ist jedes vorsätzliche sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt, zu verstehen. Dazu gehören unerwünschte und unangebrachte körperliche Berührungen, unerwünschte Annäherung in Form von Gesten und Äußerungen, Aufdrängen unerwünschter (körperliche) Nähe, z.B. durch Androhungen oder Versprechungen, sexuell abfällige und sexistische Bemerkungen, das Anbringen pornographischer Darstellungen, die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, Erpressung zu sexuellen Handlungen, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung. Zu den Disziplinarmaßnahmen, die zum Schutz vor Mobbing ergriffen werden können, kommen weitere Regelungen durch das Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung, das im Rahmen des Beschäftigtenschutzgesetzes entsprechende Sondervorschriften enthält (z.B. das Recht, die berufliche Tätigkeit ohne finanziellen Verlust einzustellen, wenn nicht für entsprechenden Schutz gesorgt wird). Darüber hinaus greifen strafrechtliche Gesetze (bei sexueller Nötigung, Vergewaltigung).

§ 7

Beschwerderecht

1. Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, destruktive Verhaltensweisen nicht hinzunehmen, sich beraten und unterstützen zu lassen und Personen, die sich

grenz- und ehrverletzend verhalten, zurechtzuweisen. Ihnen wird empfohlen, der belästigenden Person zu verdeutlichen, dass deren Verhalten unerwünscht ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird. Hat eine Zurechtweisung keinen oder mangelhaften Erfolg oder erscheint der betroffenen Person eine Zurechtweisung aussichtslos (z.B. bei Verhalten von Vorgesetzten), so kann sich die betroffene Person wenden an

- den nächst höheren Vorgesetzten
- die Verwaltungsleitung
- die Gleichstellungsbeauftragte
- den Personalrat.

2. Auch beobachtende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ausdrücklich ermutigt, destruktive Verhaltensweisen nicht zu dulden und Personen, die sich grenz- und ehrverletzend verhalten, auf ihr Verhalten aufmerksam zu machen. Auch sie können sich z.B. bei ausbleibendem Erfolg an o.g. Stellen wenden. Vorgesetzte, Verwaltungsleitung und Personalrat sind verpflichtet, auch unbegründet scheinenden Beschwerden nachzugehen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Einvernehmen mit der betroffenen Person diesen Beschwerden nachgehen. Das weitere Verfahren ist geregelt unter § 8.
3. Den betroffenen Beschäftigten dürfen durch die Wahrung ihrer Rechte im Sinne dieser Dienstvereinbarung keine Nachteile entstehen.

§ 8

Verfahren im Fall einer Beschwerde

1. Alle Beschwerden, die Vorgesetzten bzw. der Verwaltungsleitung vorgetragen werden, werden ernstgenommen, geprüft und vertraulich behandelt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird darüber informiert. Sie kann beratend tätig werden.
2. Alle Beschwerden, die dem Personalrat vorgetragen werden, werden ernstgenommen, geprüft und vertraulich behandelt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird darüber informiert. Sie kann beratend tätig werden. Der Personalrat wird nur in Absprache mit der betroffenen Person die Verwaltungsleitung einschalten.
3. Beschwerden, die der Gleichstellungsbeauftragten vorgetragen werden, werden ernstgenommen und vertraulich behandelt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird nur auf Wunsch der Betroffenen aktiv.
4. Personen, die destruktiven Verhaltensweisen ausgesetzt sind, können sich in der Regel nicht selbstverständlich anvertrauen, da sie häufig bereits die Erfahrung gemacht haben, dass sie nicht ernstgenommen werden. Aus diesem Grund

werden den Personen, denen Beschwerden vorgetragen werden, Kenntnisse vermittelt, wie diese Gespräche zu führen sind. Hierfür tragen die Verwaltungsleitung und der Personalrat Sorge.

5. Beschwerden müssen von allen Einbezogenen streng vertraulich behandelt werden. Sie unterliegen der Schweigepflicht. Sollte diesem Grundsatz zuwider gehandelt werden, können entsprechende Maßnahmen ergriffen werden.
6. Der Inhalt der Beschwerde wird in einem ausführlichen Vermerk zusammengefasst. Alle weiteren Gespräche werden ebenfalls vermerkt und von den Gesprächsführenden gelesen und zur Kenntnis genommen. Die Vermerke werden von den Beteiligten unterzeichnet. Vermerke dieser Art dürfen nicht auf dem PC gespeichert bleiben, nicht per e-mail verschickt werden und sind verschlossen aufzubewahren.
7. Bereits nach dem die Beschwerde vorgetragen wurde, ist abzuwägen, wie schwerwiegend die Vorhaltungen sind. Dies bestimmt das weitere Verfahren. Ist das Verhalten so schwerwiegend, dass weitreichende Sanktionen ausgesprochen werden könnten, wenn die Vorhaltungen im weiteren Verlauf bewiesen bzw. glaubhaft gemacht werden könnten, ist vom Vorgesetzten oder dem Personalrat die Verwaltungsleitung einzuschalten. Um die Anschuldigungen entsprechend beurteilen zu können, müssen die Ansprechpersonen über die Thematik umfassend informiert sein. Hierfür tragen die Verwaltungsleitung und der Personalrat Sorge.
8. Zeichnet sich ab, dass andere destruktive Verhaltensweisen beobachtet haben oder dass ein größerer Personenkreis betroffen ist, können im weiteren Verlauf Zeuginnen und Zeugen befragt werden.
9. Die betroffene Person wird umfassend über ihre Rechte informiert, sie ist aufzuklären, was unter Mobbing und sexueller Belästigung zu verstehen ist. Sie wird intensiv beraten, um den Konflikt lösen zu können. Ggf. werden Seminar und andere Beratungsmöglichkeiten angeboten. Dies setzt voraus, dass die Beratenden selbst umfassend informiert sind. Hierfür tragen die Verwaltungsleitung und der Personalrat Sorge.
10. Gemeinsam mit der betroffenen Person wird entschieden, ob das Problem mit entsprechender Unterstützung selbst gelöst werden kann oder nicht. Dies hängt auch zusammen mit der Bewertung der Vorhaltungen. Grundsätzlich gilt für das weitere Vorgehen, dass besonnen und umsichtig, nicht übereilt, gehandelt wird.
11. Wird eine Möglichkeit gesehen, dass das Problem zwischen den Betroffenen selbst gelöst werden kann, wird aktive Unterstützung gewährleistet. Führt dies zum Erfolg, dass heißt, die angeschuldigte Person zeigt Einsicht und es kommt zu einer Verhaltensänderung, kann es im Einvernehmen mit der betroffenen Person dabei belassen werden.
12. Wurde entschieden, dass das Problem nicht von der Betroffenen Person allein zu lösen ist, ist zunächst das wichtigste Ziel, dass die Belastungen, die durch destruktives Verhalten entstanden sind, aufgehoben werden. Aus diesem Grund ist es nötig, schnellstmöglich eine Aussprache, entweder mit der betroffenen Person

oder ohne sie, herbei zu führen. Liegen keine schwerwiegenden Verstöße vor und führt die Aussprache zu einer Einsicht bei der angeschuldigten Person und kommt es zu einer Verhaltensänderung, kann es im Einvernehmen mit der betroffenen Person dabei belassen werden. Zu einem späteren Zeitpunkt wird ein Nachgespräch geführt.

13. Liegen Verstöße vor, die sich bestätigt haben, ist zu prüfen, welche Maßnahmen im gesetzlichen Rahmen gegen die angeschuldigte Person zu ergreifen sind. Eine angemessene mündliche/schriftliche Entschuldigung gegenüber der betroffenen Person wird erwartet. Mögliche Maßnahmen sind unter § 9 aufgeführt.
14. Steht Aussage gegen Aussage, ist das Verfahren zu vertiefen. Es wird vom Verwaltungsvorstand eine Kommission gebildet, bestehend aus 2 Vertretern bzw. Vertreterinnen der Verwaltung, einem Personalratsmitglied und der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin, die weitere Befragungen durchführt, die sich über die Glaubwürdigkeit der entsprechenden Schilderungen einen Eindruck verschafft und die entsprechende Maßnahmen vorschlägt. Besondere gesetzliche Bestimmungen, insbesondere der Disziplinarordnung bleiben unberührt.
15. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die Persönlichkeitsrechte der angeschuldigten Person nicht verletzt werden. An dieser Stelle wird nochmals auf die Schweigepflicht verwiesen. Üble Nachreden über die angeschuldigte Person und andere Beteiligte sind aktiv zu unterbinden und den Verantwortlichen bzw. der Beschwerdekommision zu melden. Sie stellen ebenfalls eine Form destruktiver Verhaltensweisen dar, die entsprechende Maßnahmen nach sich ziehen können.
16. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die Persönlichkeitsrechte der beschwerdeführenden Person nicht verletzt werden. An dieser Stelle wird nochmals auf die Schweigepflicht verwiesen. Üble Nachreden über die beschwerdeführende Person und andere Beteiligte sind aktiv zu unterbinden und den Verantwortlichen bzw. der Beschwerdekommision zu melden. Sie stellen ebenfalls eine Form destruktiver Verhaltensweisen dar, die entsprechende Maßnahmen nach sich ziehen können.

§ 9

Mögliche Sanktionen

1. Die Verwaltungsleitung wird in Betracht kommende Sanktionen gegen destruktives Verhalten von Beschäftigten unter Berücksichtigung aller tatsächlicher und rechtlicher Gesichtspunkte prüfen und ggf. gebotene Maßnahme treffen.

Mögliche Sanktionen gegen destruktives Verhalten am Arbeitsplatz sind insbesondere

1. Belehrung, Ermahnung
 2. Vermerk in der Personalakte
 3. Schriftliche Abmahnung
 4. Umsetzung
 5. Entzug dienstlicher Funktionen
 6. Unterbrechung der Bewährungszeiten
 7. Änderungskündigung, Kündigung/auch außerordentliche Kündigung
 8. Durchführung disziplinarrechtlicher Maßnahmen/ggf. Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens
 9. Strafanzeige (durch die Verwaltung)
 10. Zivilklage/Strafanzeige durch die Betroffenen
2. Ergreift der Arbeitgeber im Falle einer sexuellen Belästigung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen, um sexuelle Belästigung zu unterbinden, so sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. (§ 4 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz).

§ 10

Präventive Maßnahmen

1. Umfassende und fortlaufende Auseinandersetzung mit der Thematik insbesondere im Sachgebiet Innere Verwaltung. Information der Verwaltungsleitung und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der jährlichen Personalversammlung über den aktuellen Umgang mit der Thematik in der Gesellschaft (Fakten zur Sache, Präventivmaßnahmen der Verwaltung, Rechtsprechung usw.).
2. Die Auseinandersetzung mit der Thematik, das persönliche Verhalten sowie die Umsetzung des Schutzes vor destruktiven Verhaltensweisen am Arbeitsplatz sind beurteilungsrelevant.
3. Ein Anforderungsprofil für Führungskräfte wird entwickelt (Gesprächsführung, Kenntnisse über die Thematik, Führungsqualitäten). Ggf. werden gezielt Weiterbildungsmaßnahmen angeboten bzw. müssen diese ggf. verpflichtend wahrgenommen werden.
4. Fortbildung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Führungskräfte werden angeboten.

5. Der allgemeine konstruktive Umgang mit Konflikten wird gefördert.
6. Die Verwaltungsleitung macht ihre Haltung in Bezug auf destruktive Verhaltensweisen u.a. mit dieser Dienstvereinbarung deutlich. Destruktive Verhaltensweisen werden nicht geduldet.
7. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird diese Dienstvereinbarung bekannt gegeben.

§ 11

Schlussvorschriften

1. Die geltenden Gesetze und Vorschriften, insbesondere das Tarif-, Personalvertretungs- und Beamtenrecht, bleiben unberührt.
2. Der Inhalt dieser Dienstvereinbarung wird in die Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung aufgenommen.
3. Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres von Seiten der Dienststelle oder des Personalrates gekündigt werden. Nach einer Kündigung wirken ihre Bestimmungen bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung. Im Vorverfahren zur Kündigung ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.
4. Die Dienstvereinbarung tritt in Kraft am 02. April 2003.

Porta Westfalica, den

(Hilmar Wohlgemuth)
Bürgermeister

(Jürgen Aßmann)
Vorsitzender des Personalrates