

Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz und zum Schutz gegen

Mobbing

Vorwort

Jeder neunte Deutsche wird, hochgerechnet auf die Lebensarbeitszeit, einmal in seinem Berufsleben Mobbing-Opfer. Nicht nur psychisch labile Menschen sind von Mobbing betroffen. Jeder kann zum Mobbing-Opfer werden. Aktuell gelten 800.000 Deutsche, immerhin 2,7 Prozent aller Arbeitnehmer, als Opfer (so die erste deutsche Mobbing-Studie im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin).

Die Studie bestätigt überdies: Mobbing ist kein betrieblicher Einzelfall, Mobbing ist ein volkswirtschaftliches Problem. Ein teures noch dazu: Geschätzte 15,3 Milliarden Euro Schaden entstehen für deutsche Betriebe und öffentliche Verwaltungen. Die Betroffenen können sich nicht mehr konzentrieren, die Fehlerquote steigt. Fehlzeiten, Kündigungen, Qualitätseinbußen und ein beschädigtes Firmenimage verursachen diese erheblichen Kosten.

Die Dienstvereinbarung soll einen präventiven Charakter haben. Sie verpflichtet neue Führungskräfte, die zum ersten Mal eine Führungsposition inne haben, zur Teilnahme an einer städtischen Schulung zum Thema Mobbing oder Konfliktbewältigung.

Zur besseren Übersicht, welche Anlaufstellen es gibt und wie diese zu erreichen sind, haben wir uns für einen Anlagenteil entschieden. Dort finden Sie auch eine Auflistung der innerstädtischen Regelungen.

Wir sind zuversichtlich, mit diesen Regelungen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu helfen, Mobbing entschieden entgegenzutreten zu können.

Ziel dieser Vereinbarung soll sein, durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz Mobbing entgegenzutreten und ein gutes Betriebsklima zu schaffen.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Anwendungsbereich	3
§ 2 Begriffsbestimmungen	3
§ 3 Beschwerde- und Beratungsrecht, Anlaufstellen	4
§ 4 Vertraulichkeit	5
§ 5 Vorgehensweise bei Mobbingfällen	5
§ 6 Sanktionen	6
§ 7 Informationspflicht des Arbeitgebers	6
§ 8 Fortbildung und Supervision	7
§ 9 Geltungsdauer, Kündigungsfristen	7
Anlagen	8

§ 1 Anwendungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Kernverwaltung und der Betriebe.

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.

§ 2 Begriffsbestimmungen

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. Mobbing unterscheidet sich vom normalen Konflikt durch das **systematische** Vorgehen sowie das hohe Maß an Feindseligkeit.

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. Folgende Kategorien von Mobbinghandlungen lassen sich exemplarisch 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. Als Mobbinghandlung kann auch das bewusste Vorenthalten notwendiger Informationen gelten.

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, dienstlichem Fehlverhalten und Fragen der Leistungsfähigkeit,
- ◆ bei einzelnen Konflikten, die bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten.

§ 3 Beschwerde- und Beratungsrecht, Anlaufstellen

- (1) Sieht sich eine Beschäftigte/ein Beschäftigter Mobbing ausgesetzt, so hat sie/er das Recht, sich bei den unmittelbaren oder nächst höheren Vorgesetzten zu beschweren, ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen.
- (2) Daneben können sich Betroffene auch an folgende Anlaufstellen zur Beratung und Unterstützung wenden:
 - ◆ Personalrat
 - ◆ Schwerbehindertenvertretung
 - ◆ Gleichstellungsstelle
 - ◆ Konzernservicedienst Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit
 - ◆ Personalabteilung/Personalentwicklung
 - ◆ Konfliktlotsen
- (3) Die Anlaufstellen haben in erster Linie unterstützende Funktion und können einen „Runden Tisch“ mit Zustimmung der/des Betroffenen einberufen, bestehend aus 1 Arbeitnehmervertreter/in, 1 Arbeitgebervertreter/in und 1 Person des Vertrauens (z.B. Konfliktlotse). Die Verantwortung für die Konfliktlösung bleibt jedoch bei den Vorgesetzten.

§ 4 Vertraulichkeit

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist Stillschweigen zu bewahren. Die Beraterinnen/Berater in den Anlaufstellen unterliegen der Schweigepflicht und dürfen nur mit konkretem Auftrag im Namen der Betroffenen tätig werden.

Dies gilt nicht, wenn ein besonders schwerwiegender Fall vorliegt oder wenn zu befürchten ist, dass Mobbing auch gegenüber Dritten fortgesetzt wird.

§ 5 Vorgehensweise bei Mobbingfällen

Konflikte sind lösungsorientiert, fair und im gegenseitigen Respekt auszutragen. Führungskräfte müssen Arbeitsbedingungen schaffen, die einen fairen und offenen Umgang ermöglichen sowie Vertrauen bilden. Probleme dürfen nicht durch „Wegschauen“ geduldet werden.

Vorgehensweise

1. Dokumentation: Mitarbeiter/innen, die sich von Mobbing betroffen fühlen, dokumentieren schriftlich über 2 Monate die an ihnen verübten Schikanen. Gleichzeitig können sie sich an Vertreter/innen der Anlaufstellen wenden, um sich hier Rat einzuholen.
2. Gespräch mit der bzw. dem Vorgesetzten: Mit der Dokumentation führen sie ein Gespräch mit ihrer/ihrer Vorgesetzten. Ist diese/r Vorgesetzte selbst das Problem, wenden sie sich an die nächst höhere Vorgesetztenebene. Dies tut das mutmaßliche Mobbingopfer auch dann, wenn das Gespräch mit dem Vorgesetzten ohne Konsequenzen bleibt, damit die/der nächst höhere Vorgesetzte Einfluss auf die/den rangniedrigere/n Vorgesetzte/n ausübt. Bei diesem Gespräch können auf Wunsch die Vertreter/innen der Anlaufstellen dem vermeintlichen Mobbingopfer zur Seite stehen.
3. Gespräch der/des Vorgesetzten mit der mobbenden Person: Die/der Vorgesetzte ist verpflichtet, ein Einzelgespräch mit der/den vermeintlichen mobbenden Personen zu führen, die auf Wunsch auch Vertreter bzw. Vertreterinnen der Anlaufstellen um Unterstützung bitten können.
4. Einberaumung eines Schlichtungsgesprächs und Information der Personalentwicklung: Die/der Vorgesetzte ruft die Konfliktparteien zu einem Schlichtungsgespräch zusammen. Hier werden gemeinsame Verhaltensziele für die Zukunft schriftlich fixiert und mögliche Veränderungen organisatorischer, beispielsweise räumlicher Art, festgelegt. Spätestens zum Zeitpunkt des Schlichtungsgesprächs ist die Personalentwicklung vertraulich über die groben Sachverhalte zu informieren. Die Vertraulichkeitsregelung aus § 4 gilt an dieser Stelle nicht.
5. Feststellung der Veränderungen in einem Beurteilungsgespräch: Am Ende eines Zeitraums von 3 Monaten treffen sich die Parteien wieder. Die/der Vorgesetzte teilt hier ihre/seine Wahrnehmung bezüglich des Mobbings in den letzten drei Monaten mit. Es wird besprochen, ob die wesentlichen Verhaltensziele erreicht worden sind. Dies wird schriftlich festgehalten.
6. Akzeptanz / Ablehnung der Vermittlung:
 - a) Vermittlung wird akzeptiert: Sollten alle Konfliktparteien inklusive der/des Vorgesetzten feststellen, dass der Konflikt beendet ist, **endet das Verfahren** hier. Ein Eintrag in die Personalakte erfolgt nicht.

oder

- b) Vermittlung wird abgelehnt: Stimmt eine der Parteien der Beendigung nicht zu, wird der Fall dem „**runden Tisch**“ übergeben. Dieses Gremium (siehe § 3, Abs. 3) kann einen Entscheidungsvorschlag formulieren. Die Entscheidung, ob Mobbing vorliegt trifft die Dienststelle.
- Kommt die Dienststelle zu dem Schluß, dass Mobbing vorliegt, greifen die Sanktionen aus § 6.
 - Kommt die Dienststelle zu dem Schluß, dass kein Mobbing vorliegt, treten alternative Konfliktlösungsmechanismen in Gang, wie z.B. Konfliktlotsen, Coaching oder Versetzung. Möglich sind auch eine zweite Anberaumung eines Schlichtungsgesprächs mit weiteren, ergänzenden Verhaltenszielen und dessen anschließende Überprüfung, sollten sich die Konfliktparteien hierzu bereit erklären. Die Verantwortung hierfür liegt bei der/dem bislang schon federführenden Vorgesetzten.

§ 6 Sanktionen

- (1) Mobbing stellt einen Verstoß gegen den Arbeitsvertrag bzw. ein Dienstvergehen dar. Mobbing verletzt den Betriebsfrieden und verstößt gegen Rechtsnormen. Nachweisbare Mobbinghandlungen werden entsprechend geahndet.

Mögliche Schritte können sein:

- persönliches Gespräch mit den Betroffenen,
 - Aktenvermerk in die Personalakte, wobei der Vorwurf der Mobbinghandlung nicht anders begründet werden darf,
 - mündlicher und schriftlicher Verweis,
 - Versetzung in eine andere Abteilung, an einen anderen Arbeitsort,
 - schriftliche Abmahnung und Kündigungsandrohung,
 - fristgerechte und/oder fristlose Kündigung,
 - Strafanzeige durch die Dienststelle, soweit Straftatbestände erfüllt sind.
- (2) Nimmt eine Vorgesetzte, ein Vorgesetzter, die/der im Sinne des § 3 tätig werden müsste, diese Aufgabe nicht wahr, stellt dies eine Dienstpflichtverletzung dar, die disziplinar- oder arbeitsrechtlich verfolgt wird.

§ 7 Informationspflicht des Arbeitgebers

Die Dienstvereinbarung ist allen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern bekannt zu machen. Es werden alle Informationsmöglichkeiten, z. B. Intranet, zur Information genutzt.

§ 8 Fortbildung und Supervision

Fortbildung von Führungskräften:

Mobbing ist zwingender Inhalt der Führungskräftebildung. Diese Schulungen **müssen** den Führungskräften das Wissen vermitteln, das sie befähigt, Mobbing zu verhindern bzw. Lösungsstrategien zu entwickeln.

Die Themen Konfliktbewältigung und Mobbing bilden einen festen Bestandteil der Personalentwicklung.

§ 9 Geltungsdauer, Kündigungsfristen

Die Dienstvereinbarung tritt am 01.10.2009 in Kraft.

Die Dienstvereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. .

Die geltende Dienstvereinbarung bleibt solange in Kraft, bis eine nachfolgende Vereinbarung abgeschlossen ist.

Solingen, den

.....
Stadt Solingen
Franz Haug
Oberbürgermeister

.....
Personalrat
Mario Baumgart
Personalratsvorsitzender

Ansprechpartner

Personalrat

Verwaltungsgebäude Bonner Str. 100
42697 Solingen

www.personalrat.solingen.de

Mario Baumgart,	290-6818
Wolfgang Link,	290-6821
Uwe Hedtfeld,	290-6817
Elisabeth Dammer,	290-6816
Christian Döveling,	290-6813

Schwerbehindertenvertretung

Rathausplatz 1
42651 Solingen

www.schwerbehindertenvertretung.solingen.de

Michael Kohl	290-2121
Christel Schmitz	290-6707

Gleichstellungsstelle

Rathausplatz 1
42651 Solingen

www.gleichstellung.solingen.de

Evelyn Wurm,	290-2701
Gisela Köller-Lesweng	290-2724

Konzernservicedienst Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit

Frankenplatz 9
42653 Solingen

www.intranet.solingen.de → Rathaus online → Intranet → KSD Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit

Bernhard Kommerell,	547-2296
---------------------	----------

Personalentwicklung/Personalabteilung

Rathausplatz 1
42651 Solingen

Dr. Christina Winners,	290-2273
Frank Beaujean,	290-2279

Konfliktlotsen

Anfragen an die Beraterin bei der Vermittlung eines Konfliktlotsen
Heike Koth , 290-2274

Ansprechpartner/innen für den Themenbereich

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Astrid Baden, TBSG,	290-6758
Elvira Dzikonski, SD 53,	290-2727
Brigitte Emde, DBSG Reinigung,	290-3290

Ansprechpartner für männliche Beschäftigte
Michael Kohl, 290-2121

Betriebliche Suchtkrankenhelfer

Gisela Berger, SD 11-1, 290-2777
Wolfgang Hofmann, SD 14, 290 6431
Jürgen Rüttgers, SD 37, 88-155 intern, 2202-155 extern
Andrea Holzschneider, Kita Lummerland, Dorper Str. 26, 2243270
oder Anfrage bei
Joachim Eichenberg, SD Gesundheit, 290-2510

Hilfestellung für Führungskräfte, auch bei Verfahrensfragen

Personalentwicklung
Rathausplatz 1
42651 Solingen
Dr. Christina Winners, 290-2273

Innerstädtische Regelungen

Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung
www.solingen.de → Rathaus online → Intranet der Stadt Solingen → Organisationshandbuch →
gesamte Verwaltung → Dienstanweisungen

Leitlinien Konfliktlotsen/-lotsinnen

Interne Leitlinie zum Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten insbesondere alkoholisierten, alkoholgefährdeten und alkoholkranken Mitarbeiter/innen des Konzerns Stadt Solingen

www.solingen.de → Rathaus online → Intranet der Stadt Solingen → Personal → Personalentwicklung → Informationen