

Dienstvereinbarung für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Zwischen
der **Senatsverwaltung für Finanzen**
- Steuerabteilung -
und
dem **Gesamtpersonalrat für die Berliner Finanzämter**
wird folgende Dienstvereinbarung abgeschlossen:

Vorbemerkung

Konflikte sind im Miteinander von Menschen nichts Außergewöhnliches sondern etwas Normales. Sie entzünden sich an unterschiedlichen Interessen, Zielsetzungen oder Werthaltungen. Die Auseinandersetzung darüber ist eine Voraussetzung für die Weiterentwicklung und das Wachstum von Beziehungen, Systemen und Organisationen. Findet diese Auseinandersetzung nicht oder nicht konstruktiv statt, entfalten Konflikte eine destruktive Wirkung, die das weitere Miteinander und die Zusammenarbeit, z.B. am Arbeitsplatz, belasten.

Konflikte, die nicht ernst genommen und bearbeitet werden, lösen sich jedoch nicht auf, sondern schwelen weiter und suchen sich ein Ventil zum Ausbruch und können bis zum Mobbing führen. Sie binden Energie und Ressourcen nicht nur der unmittelbar Betroffenen, sondern auch ihres Umfeldes, hemmen die Motivation, die Arbeitsleistung und können zu körperlichen und seelischen Erkrankungen führen.

Die Vereinbarungspartner verfolgen daher mit der vorliegenden DV das Ziel, innerbetriebliche Regelungen zur Förderung partnerschaftlicher Zusammenarbeit und zum konstruktiven Umgang mit Konflikten im kollegialen Bereich zu treffen.

1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Berliner Finanzämter.

2. Ziele

Ziel dieser DV ist die Förderung und Verwirklichung

- a. der vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Zusammenarbeit,
- b. der gegenseitigen Achtung und des Respekts vor der Persönlichkeit der Anderen,
- c. der Eigenverantwortung der Einzelnen für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima,
- d. der konstruktiven Bewältigung innerdienstlicher Konflikte,
- e. und die Entwicklung einer fairen Streitkultur

sowie die Unterbindung von

- Mobbing,
- sexuelle Belästigung sowie

- Diskriminierung wegen Herkunft, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Konfession, Weltanschauung.

Mobbing in der Arbeitswelt heißt, dass wiederholt destruktive Handlungen, Grenzüberschreitungen und Ausgrenzungen über einen längeren Zeitraum hinweg gegenüber einer bestimmten Person vorgenommen werden. Dieses Verhalten wird von den Betroffenen als Angriff, Entwertung und Verletzung ihrer Person empfunden.

Unter den Begriff Mobbing fallen **nicht**:

- einmalige oder einzelne Konflikte, die bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten,
- Kritik und Auseinandersetzung im Rahmen der Wahrnehmung der Führungsaufgaben (z.B. Kritik- und Beurteilungsgespräche).

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Hierzu gehören z. B. körperliche Berührungen und Übergriffe mit sexuellem Inhalt, Zeigen pornographischer Darstellungen und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen. Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexuell bestimmten Verhalten ausdrücken und ist immer ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten.

Diskriminierungen sind Äußerungen oder Behauptungen in der Öffentlichkeit in Sprache und Schrift, die dazu geeignet sind, dem Ansehen bzw. dem Ruf Einzelner oder von Gruppen zu schaden oder sie herabzusetzen. Dazu gehören insbesondere Herabwürdigungen aus rassistischen, ausländerfeindlichen oder religiösen Gründen und die Diskriminierung von Minderheiten.

3. Prävention

Die Senatsverwaltung für Finanzen und der Gesamtpersonalrat legen bei den Beschäftigten großen Wert auf soziale und kommunikative Kompetenz. Grundlage des sozialen Umgangs miteinander sind Respekt und Achtung vor der Persönlichkeit und der Lebensweise der Anderen. Kollegiales und partnerschaftliches Verhalten ist deshalb ein wichtiges Kriterium bei Gesprächen.

Es besteht Einigkeit darüber, dass sich schwerwiegende Konflikte nur dort entwickeln können, wo Beschäftigte diesen Prozess mittragen, durch Wegschauen zulassen oder nicht fähig sind, angemessen darauf zu reagieren.

Das partnerschaftliche Verhalten sollte durch gezielte Maßnahmen weiter gefördert werden. Hierbei sind besonders Führungskräfte aufgrund ihrer Führungsverantwortung und Vorbildfunktion angesprochen.

Wichtige Maßnahmen sind:

- Förderung sozialer und kommunikativer Kompetenzen bei allen Beschäftigten, u. a. durch qualifizierte Fortbildungsseminare,
- Fortbildungsseminare für Führungskräfte zu den Themen dieser Dienstvereinbarung (§ 6 Abs. 6 VGG).

4. Verfahren zur positiven Konfliktlösung

Die Beschäftigten werden ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sie das Recht haben, anhaltende Konflikte, Fälle von sexueller Belästigung und Mobbing einer Beratung oder adäquaten Bearbeitung zur Problemlösung zuzuführen, ohne Sanktionen oder nachhaltige Auswirkungen für ihren beruflichen Werdegang befürchten zu müssen.

Zunächst haben Betroffene grundsätzlich die Möglichkeit, sich mit der/dem Vorgesetzten in Verbindung zu setzen.

Ansprechpartner/innen sind selbstverständlich auch die Dienststellenleitungen und die Leiter/innen der Geschäftsstellen in den Finanzämtern. Daneben können sich Betroffene auch an andere Personen ihres Vertrauens zur Beratung und Unterstützung wenden.

Dazu gehören insbesondere

- Personalvertretungen
- Frauenvertretungen
- Schwerbehindertenvertretungen
- Jugend- und Auszubildendenvertretungen und
- Betriebsärztin/Betriebsarzt

Diese Vertrauenspersonen unterliegen der absoluten Schweigepflicht gegenüber Dritten.

Bei Bedarf und mit Einverständnis der Betroffenen können sich die beteiligten Vertrauenspersonen miteinander beraten mit dem Ziel, konstruktive Lösungsmöglichkeiten zu finden. In Beratungs- und Vermittlungsgesprächen suchen die Gesprächspartner/innen nach Schilderung des Sachverhalts durch die betroffenen Personen gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten.

Unverzüglich sind mit den Betroffenen abgestimmte Maßnahmen zu ergreifen, um eine Lösung des Konflikts zu erreichen.

Diese können z.B. sein:

- Vermittlung, Schlichtung, Mediation zwischen den Beteiligten
- Veränderung der Arbeitsbedingungen
- Information über interne oder externe Beratungsstellen
- organisatorische Maßnahmen.

Haben die geführten Gespräche oder die ergriffenen Maßnahmen keinen unmittelbaren Erfolg, so ist zwischen den Beteiligten ein letzter Lösungsversuch zu vereinbaren oder die/der Vorgesetzte/n einzubeziehen, um geeignete Lösungsstrategien zu entwickeln.

Spätestens nach Scheitern aller Lösungsversuche ist der/die Vorsteher/in einzuschalten. Diese/r hat geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Alle Beteiligten können in jeder Phase des Konfliktes geeignete externe Stellen (z.B. betriebsärztliche Beratung, ausgebildete Konfliktberater der Verwaltung, Beratungsstellen des Landes Berlin, Integrationsfachdienste) in Anspruch nehmen. Die Auswahl sollte dabei möglichst einvernehmlich erfolgen.

5. Vertraulichkeit

Über alle Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist gegenüber sämtlichen Personen, die nicht am Verfahren beteiligt sind, von allen Beteiligten absolutes Stillschweigen zu bewahren.

6. Sanktionen

Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung stellen einen Verstoß gegen den Arbeitsvertrag oder die beamtenrechtliche Pflichterfüllung dar, sind eine Verletzung des Betriebsfriedens und verstoßen gegen geltende Rechtsnormen. Auch Straftatbestände können erfüllt sein.

Die Senatsverwaltung für Finanzen wird dem jeweiligen Einzelfall angemessene Maßnahmen in dienstrechtlicher und arbeitsrechtlicher Hinsicht gegen Beschäftigte ergreifen, die andere Beschäftigte oder Vorgesetzte nachweislich belästigen, benachteiligen, durch Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung in ihren Persönlichkeitsrechten verletzen oder solches Verhalten dulden. Personen, die durch Honorar-, Werk- oder sonstige Verträge in der Dienststelle tätig sind, ohne selbst zur Dienststelle zu gehören, müssen mit zivil- und/oder strafrechtlichen Konsequenzen rechnen.

7. Informationsrecht und -pflicht

Alle Beschäftigten werden über diese Dienstvereinbarung in geeigneter Weise informiert. Die Dienstvereinbarung wird außerdem in das Fachinformationssystem eingestellt und ist jederzeit zugänglich. Darüber hinaus ist die regelmäßige Information und Aufklärung über Ziele und Inhalte dieser Dienstvereinbarung eine ständige Aufgabe der Führungskräfte.

8. Fortbildung

Allen Beschäftigten wird die Teilnahme an Schulungen zum Thema Konfliktbewältigung empfohlen.

Führungskräfte werden im Rahmen des § 6 Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz - VGG - zur Führungskräftequalifizierung Schulungen zu den Themen Umgang mit Konflikten, Entwicklung einer fairen Streitkultur, Mobbing und sexuelle Belästigung besuchen.

Personalvertretungen, Frauenvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen und Jugend- und Auszubildendenvertretungen haben einen Anspruch auf Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen und sind für die Teilnahme im erforderlichen Umfang vom Dienst freizustellen.

9. Geltungsbereich, Inkrafttreten

Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft.

Die Dienstvereinbarung kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Im Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern kann diese Frist gekürzt werden. Die Dienstvereinbarung kann einvernehmlich modifiziert, fortgeschrieben sowie neu gefasst werden, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Für die Senatsverwaltung für Finanzen
- Steuerabteilung -

Hennig

Abteilungsleiter der Abteilung III

Für den Gesamtpersonalrat

Wilzer

Vorsitzender
des Gesamtpersonalrats für die
Berliner Finanzämter