

Dienstvereinbarung
zwischen der Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und
Verbraucherschutz
(SenGesSozV) und dem Personalrat bei der SenGesSozV
über den Schutz der Beschäftigten vor Mobbing am Arbeitsplatz
(DV Mobbing)

Präambel

Die Dienststelle und der Personalrat sind sich der Tatsache bewusst, dass nicht gelöste Konflikte zwischen Beschäftigten am Arbeitsplatz sowohl die Aufgabenerledigung und damit letztlich die Funktionsfähigkeit der Verwaltung als auch die Gesundheit der betroffenen Beschäftigten beeinträchtigen.

Die Dienststelle und der Personalrat gehen davon aus, dass derartige Konflikte nicht zwangsläufig die Form des sog. Mobbings annehmen müssen, sondern vielmehr eine frühzeitige Konfliktbearbeitung mit dem Ziel einer tragbaren Lösung für alle Beteiligten anzustreben ist.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist die Förderung und Verwirklichung

- einer vertrauensvollen, konstruktiven und vorurteilsfreien Zusammenarbeit aller Beschäftigten
- der gegenseitigen Achtung und des Respekts vor der Persönlichkeit des/der Anderen
- der Eigenverantwortung des/der Einzelnen für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima
- der konstruktiven Bewältigung innerdienstlicher Konflikte.

Zur Erreichung dieser Ziele ist es notwendig, unmittelbar nach bekannt werden eines von den Betroffenen als ungelöst empfundenen Konflikts und beginnenden Mobbings in einem abgestuften Verfahren darauf hinzuwirken, eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten zu erreichen und aufrechtzuerhalten.

§ 1 – Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle in der Dienststelle tatsächlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h. alle Beschäftigten unabhängig von ihrer rechtlichen Zugehörigkeit zur Dienststelle einschließlich der nachgeordneten Einrichtungen ohne das Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo), die Deutsche Dienststelle für die Benachrichtigung der nächsten Angehörigen von Gefallenen der ehemaligen deutschen Wehrmacht (WASSt), das

Krankenhaus des Maßregelvollzuges Berlin (KMV) und den Berliner Betrieb für Zentrale Gesundheitliche Aufgaben (BBGes).

§ 2 – Abgrenzung zwischen Konflikt und Mobbing

(1) Konflikte entstehen, wenn die Kommunikation zwischen zwei oder mehreren Menschen mit unterschiedlichen Meinungen, Interessen oder Wertvorstellungen gestört ist.

(2) Konflikte, die nicht rechtzeitig oder gar nicht angesprochen und gemeinsam geklärt werden, können sich zu Mobbing entwickeln.

(3) Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Situation, insbesondere Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen/Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden,

- bei der eine Person von einer oder einigen Personen
- systematisch, oft und während längerer Zeit
- mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausgrenzens
- direkt oder indirekt angegriffen wird und
- dies als Bedrohung oder Diskriminierung empfindet und sich unterlegen fühlt.

§ 3 – Allgemeine Verpflichtung

Alle Beschäftigten haben durch ihr Verhalten zu einem von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägtem Arbeitsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden.

Alle Beschäftigten sind daher aufgefordert, Konflikte am Arbeitsplatz offen anzusprechen und sich aktiv um Lösungen zu bemühen.

§ 4 – Prävention

Um alle Beschäftigten für die Problematik zu sensibilisieren, werden durch die Dienststelle in Abstimmung mit den Beschäftigtenvertretungen regelmäßig Informationsveranstaltungen durchgeführt.

Die Dienststelle bietet entsprechende Schulungen, insbesondere für Führungskräfte im Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Schulungen für den Umgang untereinander, an.

Darüber hinaus haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, sich durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen oder Broschüren zu informieren, die bei den Mitgliedern der Schlichtungsstelle und in der Bibliothek im Dienstgebäude Oranienstr. 106 bereitliegen.

§ 5 - Beschwerde- und Beratungsrecht

Beschäftigte, die sich einer konfliktbelasteten Situation am Arbeitsplatz ausgesetzt sehen oder diese in ihrem Arbeitsumfeld wahrnehmen, ohne selbst betroffen oder beteiligt zu sein, und diese nicht allein für sich lösen können, haben das Recht und die Pflicht – ohne Sanktionen oder Nachteile in ihrem beruflichen Werdegang befürchten zu müssen – sich an

- ihre direkte oder nächsthöhere Führungskraft
- den Personalrat,
- die Frauenvertretung,
- die Schwerbehindertenvertretung oder
- unmittelbar an die Schlichtungsstelle

zu wenden.

Zu jedem Gespräch kann eine Person seines/ihrer Vertrauens hinzugezogen werden.

§ 6 – Schlichtungsstelle

(1) Die Schlichtungsstelle besteht aus ständigen Mitgliedern und im Schlichtungsfall aus weiteren Teilnehmerinnen/Teilnehmern, die sich aufgrund des jeweiligen Einzelfalls bestimmen.

Ständige Mitglieder sind:

- vier Vertreter/innen der Dienststelle
- zwei Mitglieder des Personalrats
- die Frauenvertreterin
- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

Aufgrund des jeweiligen Einzelfalls bestimmte Teilnehmer/innen (vgl. § 7 Abs. 2 Satz 2) sind:

- das/die jeweils angesprochene/n ständige/n Mitglied/er der Schlichtungsstelle
- der/die jeweils von der Mobbing-situation betroffene/n Beschäftigte/n
- ggf. die von der/dem betroffenen Beschäftigten bereits hinzugezogene Person seines/ihrer Vertrauens (vgl. § 5 letzter Satz).

(2) Die Hauptaufgabe der Schlichtungsstelle ist die Prävention.

Dazu können die ständigen Mitglieder der Schlichtungsstelle dem Dienstherrn/Arbeitgeber allgemeine Maßnahmen zur Vorbeugung und Abwehr von Mobbing vorschlagen.

Sie sollen Ihre Erfahrungen anonymisiert dokumentieren und dem Dienstherrn /Arbeitgeber zur Bekanntgabe in angemessener Weise zuleiten.

Darüber hinaus hat die Schlichtungsstelle die Aufgabe, bei Bedarf im Einzelfall im Verfahren zur Schlichtung nach § 7 ein angemessenes Schlichtungsgespräch einzuleiten und mit den weiteren Teilnehmern/Teilnehmerinnen ggf. weitere Schlichtungsgespräche zu führen.

(3) Alle Mitglieder und sonstigen Beschäftigten haben die Möglichkeit, an sachdienlichen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen (vgl. § 4 Satz 3).

(4) Die Mitglieder unterliegen einer besonderen Schweigepflicht, sofern sie von den im Einzelfall Betroffenen nicht ausdrücklich schriftlich entbunden werden.

Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen über die Amtsverschwiegenheit bzw. Schweigepflicht bleiben unberührt.

(5) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle üben ihre Tätigkeit als dienstliche Tätigkeit aus und sind im Rahmen dieser Tätigkeit weisungsfrei. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit in der Schlichtungsstelle – auch in ihrer beruflichen Entwicklung – nicht benachteiligt werden.

(6) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sind bei Bedarf im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.

Die Entlastung wird ggf. durch organisatorische Maßnahmen im Rahmen der verfügbaren Ressourcen innerhalb der Dienststelle geregelt.

(7) Die Schlichtungsstelle kann bei Bedarf nach Einbeziehung der für evtl. entstehende zusätzliche Kosten zuständigen Stellen externe Sachverständige hinzuziehen.

§ 7– Verfahren zur Schlichtung

(1) Alle Führungskräfte sind über die in § 3 allgemein genannte Verpflichtung hinaus gehalten, sich bei Kenntnis von Mobbing-situationen in ihrem Verantwortungsbereich unverzüglich einzuschalten, Abhilfe zu schaffen oder ihre/n nächste/n Vorgesetzte/n zu informieren.

Dazu haben sie grundsätzlich unverzüglich nach ihrer Kenntnis Gespräche mit den an der Konfliktsituation Beteiligten zu führen, um Anlass und Ursachen des Konflikts zu erkennen und Lösungsmöglichkeiten zu finden.

Auf Wunsch eines/einer der Beteiligten ist ein Mitglied des Personalrats, ggf. die Frauenvertreterin oder die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder eine andere Person seines/ihrer Vertrauens hinzuzuziehen.

Sollten die Gespräche bzw. die darin getroffenen Vereinbarungen innerhalb eines Monats keine Änderung der Konfliktsituation bewirkt haben, ist von den an den Gesprächen Beteiligten die Schlichtungsstelle einzuschalten.

(2) Die Schlichtungsstelle würdigt die vorgetragenen Geschehnisse und hat ggf. ein nach ihrer Einschätzung angemessenes Schlichtungsgespräch einzuleiten.

In das Schlichtungsgespräch werden neben dem im Einzelfall angesprochenen ständigen Mitgliedern der Schlichtungsstelle alle bis dahin an der Konfliktsituation Beteiligten einbezogen (vgl. § 6 Abs. 1 Satz 3).

Die Regelungen des § 6 Absätze 4, 5 und 6 gelten für die Teilnehmer/innen im Schlichtungsverfahren entsprechend.

Ist ein Mitglied der Schlichtungsstelle im Einzelfall selbst in den Konflikt verwickelt, darf es in diesem Fall nicht als Mitglied der Schlichtungsstelle tätig werden.

(3) Sollte die Schlichtungsgespräche keinen erkennbaren Erfolg zeigen, sind in Absprache mit allen Beteiligten weitere Maßnahmen einzuleiten bzw. gegenüber der Dienststelle anzuregen.

§ 8 – Dienstrechtliche Maßnahmen

(1) Der Dienststelle obliegt es im Rahmen ihrer Verpflichtung zur Erfüllung der öffentlichen Aufgaben, insbesondere aufgrund ihrer Fürsorgepflicht nach § 42 Landesbeamtengesetz (LBG) und § 618 BGB, bei Kenntnis von Konflikten einzuschreiten und Mobbing in allen Erscheinungsformen zu unterbinden.

(2) Beschäftigte müssen vor allem im Fall der Verletzung der in § 3 Satz 2 beschriebenen Verpflichtung mit disziplinar- bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen, d.h. Disziplinarmaßnahmen aller Art bis zur Entfernung aus dem Dienst bzw. Abmahnung bis zur verhaltensbedingten Kündigung sowie Heranziehung zum Schadenersatz rechnen.

§ 9 – Schlussvorschriften

(1) Die Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen (Personalrat, Frauenvertreterin und Vertrauensperson der Schwerbehinderten) bleiben unberührt.

(2) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. April 2005 in Kraft.

(3) Diese Dienstvereinbarung kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Schluss des Kalendervierteljahres gekündigt werden. Im Einvernehmen zwischen Dienststelle und dem Personalrat kann diese Frist abgekürzt werden.

(4) Diese Dienstvereinbarung kann einvernehmlich modifiziert und fortgeschrieben werden, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(5) Die Dienstvereinbarung ist allen Beschäftigten in geeigneter Form zur Kenntnis zu geben.

Berlin, den 20. April 2005

Dr. Heidi Knake-Werner
Senatorin

Liane Gruda
Vorsitzende des Personalrats