

**Entwurf  
des Gesamtpersonalrats der Berliner Justiz**

**Rahmendienstvereinbarung  
nach § 74 Absätze 1, 2 und 3 PersVG  
über  
das partnerschaftliche Verhalten am Arbeitsplatz  
in den Berliner Justizvollzugseinrichtungen  
- Stand: 13.2.2006 -**

Zwischen

der Senatorin für Justiz

und dem

Gesamtpersonalrat der Berliner Justiz

wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

1.

- (1) Die Partner dieser Vereinbarung streben gemeinsam eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Dienstkräfte (Beamte/Beamtinnen, Angestellte, Arbeiter/Arbeiterinnen) in den Justizvollzugseinrichtungen des Landes Berlin an.
- (2) Allgemeine und besondere Rechtsgrundlagen für den Arbeitsschutz werden von den Beteiligten in Zusammenarbeit mit den unmittelbar Betroffenen in jeder Justizvollzugseinrichtung ständig auf ihre Verwirklichung hin überprüft.

- (3) Der soziale Umgang aller Dienstkräfte in einer Justizvollzugseinrichtung soll von einem partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz geprägt sein.
- (4) Wenn dennoch Störungen des Betriebsfriedens durch Mobbing oder Bossing auftreten, findet diese Dienstvereinbarung unmittelbar und sofort Anwendung.

## 2.

- (1) Als Störung des Betriebsfriedens wird u. a. verstanden:

„Mobbing – auch Psychoterror am Arbeitsplatz genannt – hat viele Varianten. Das Bundesarbeitsgericht versteht unter Mobbing das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte (vgl. BAG vom 15.1.1997, 7 ABR 14/96, NZA 1997, S. 781). Mit dem Begriff des Mobbings im arbeitsrechtlichen Verständnis werden fortgesetzte, aufeinander aufbauende und ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen erfasst, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen (vgl. LAG Thüringen, NZA-RR 201, S. 577; LAG Rheinland-Pfalz, NZA-RR 202, S. 121; LAG Schl.-Holst., Urt. v. 19.3.2002 – DB 2002, S. 156; LAG Hamm v. 25.6.2002 – AZ: 18 (11) Sa 1295/01-; LAG Bremen v. 17.10.2002 - AZ: 3 Sa 78/02 und 3 Sa 232/02 -, zitiert nach Juris; LAG Berlin vom 7.11.2002 – AZ: 16 Sa 938/02-, zitiert nach Juris; LAG Berlin v. 6.3.2003, - AZ: 18 Sa 2299/02 -, zitiert nach Juris, Womerath, Mobbing im Betrieb, S. 23). Ob ein nach diesem arbeitsrechtlichen Verständnis für die Annahme von Mobbing erforderliches systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren vorliegt, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.

Dabei ist eine Abgrenzung zu dem in einem Betrieb im Allgemeinen üblichen oder rechtlich erlaubten und deshalb hinzunehmenden Verhalten erforderlich (vgl. Däubler, BB 1995, S. 1347 ff.; LAG Bremen v. 17.10.2002 a.a.O.). Nicht jede Auseinandersetzung oder jede Meinungsverschiedenheit zwischen Kollegen und/oder Vorgesetzten und Untergebenen erfüllt den Begriff des „Mobbings“. Vielmehr ist es dem Zusammenarbeiten mit anderen Menschen immanent, dass sich Reibungen und Konflikte ergeben, ohne dass diese als solche Ausdruck des Ziels sind, den Anderen systematisch in seiner Wertigkeit gegenüber Dritten oder sich selbst zu verletzen (vgl. LAG Schl.-Holst., a.a.O.); vgl. auch LAG Bremen, a.a.O.). Für die Bejahung eines Mobbingverhaltens ist erforderlich, dass den Vorfällen, aus denen sich Mobbing ableiten lassen soll, eine verwerfliche Motivation des Mobbenden entnehmen lässt (LAG Berlin v. 6.3.2003, a.a.O.).“

- (2) In den Anlagen I und II sind beispielhaft Handlungsweisen bezeichnet, die den Betriebsfrieden gefährden können.

### 3.

Jede Dienstkraft hat das Recht, sich bei dem Leiter/der Leiterin einer Justizvollzugseinrichtung über Störungen des Betriebsfriedens zu beschweren. Beschwerden Dritter im Auftrag von Dienstkräften sind der zuständigen Dienstbehörde zu übergeben. Anonyme Beschwerden werden nicht bearbeitet.

### 4.

Bei der Bearbeitung der Beschwerden nach Nr. 3 gelten – vorläufig – folgende Grundsätze:

- a) Bossing/Mobbing-Anzeigen sind ausschließlich in der Dienstbehörde zu bearbeiten, in der die betroffenen bzw. beteiligten Dienstkräfte tätig sind; bzw. von der Senatsverwaltung für Justiz, wenn diese dienstrechtlich zuständig ist (z. B. Anstaltsleiter/innen)

- b) Disziplinarvorgesetzte dürfen nicht an der Bearbeitung dieser Vorgänge beteiligt sein.
- c) Bei jeder Dienstbehörde ist eine Dienstkraft des gehobenen oder höheren Dienstes mit der Bearbeitung der Vorgänge besonders zu beauftragen. Die Beauftragung setzt eine adäquate Aus- bzw. Fortbildung voraus.
- d) Die Sachvorgänge sind besonders vertraulich in Sachakten zu führen. Der Zugang oder die Einsicht zu den bzw. in die Sachakten bzw. in die Sachvorgänge ist auf den/die Beauftragte(n) nach Buchstabe c zu beschränken. Die Sachakten werden nach Abschluss der Vorgänge innerhalb eines Jahres vernichtet.
- e) Alle Sachvorgänge sind innerhalb von vierzehn Tagen nach Eingang abschließend zu bearbeiten und gegebenenfalls der Behördenleitung zur Entscheidung vorzulegen.
- f) Die Vorsitzenden der örtlichen Personalvertretungen sind von der abschließenden Bearbeitung zu unterrichten und unter Hinweis auf § 11 PersVG (Schweigepflicht) besonders zu verpflichten. Andere Beschäftigtenvertretungen sind nur zu unterrichten, wenn diese wie die Personalräte einer gesetzlichen Schweigepflicht unterliegen.
- g) Über die Vorgänge darf nicht in Dienstbesprechungen o. ä. berichtet werden. Gleiches gilt für die Zusammenkünfte der Beschäftigtenvertretungen.
- h) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Senatsverwaltung für Justiz oder anderer Dienstbehörden des Justizvollzuges dürfen nicht mit der Sachbearbeitung oder mit anderen Tätigkeiten betraut werden.

- i) Die Verfahrensschritte zur Konfliktlösung wurden nach Beteiligung der örtlichen Beschäftigtenvertretungen von den Leitern/Leiterinnen der Justizvollzugseinrichtungen probeweise für zwei Jahre ab 1. April 2006 festgelegt.
  
- j) Führungskräfte und Mitglieder der örtlichen Beschäftigtenvertretungen sind aufgefordert, an Bildungs- und Schulungsmaßnahmen teilzunehmen, die den Umgang mit Mobbing-situationen und die Entwicklung entsprechender Lösungsstrategien thematisieren. Die Teilnahme an derartigen Schulungen wird als Beitrag zur Entwicklung von Personalführungskompetenz angesehen. Die Beschäftigtenvertretungen erhalten im erforderlichen Rahmen die Möglichkeit zur Teilnahme an diesen Schulungen. Eventuell anfallende Kosten für diese Qualifizierung trägt die Dienststelle. Die Dienstbehörde verpflichtet sich, darauf hinzuwirken, dass entsprechende Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden.

## 5.

In jeder Justizvollzugseinrichtung werden unter Beteiligung der örtlichen Beschäftigtenvertretungen im Abstand von 12 Monaten die Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas festgelegt. Dabei können auch für Teile von Dienstbehörden oder –stellen besondere Maßnahmen getroffen werden.

## 6.

Diese Dienstvereinbarung tritt am 1. April 2006 in Kraft und am 31. März 2008 außer Kraft.

## Anlage I

Handlungen, die den Betriebsfrieden stören können:

1. Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeiten ein, sich zu äußern.
2. Man wird ständig unterbrochen.
3. Kollegen schränken die Möglichkeiten ein, sich zu äußern.
4. Anschreien oder lautes Schimpfen
5. Ständige Kritik an der Arbeit
6. Ständige Kritik am Privatleben
7. Telefonterror
8. Mündliche Drohungen
9. Schriftliche Drohungen
10. Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten
11. Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht.
12. Man spricht nicht mehr mit dem Betroffenen.
13. Man lässt sich nicht ansprechen.
14. Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen.
15. Den Arbeitskollegen wird verboten, den Betroffenen anzusprechen.
16. Man wird „wie Luft“ behandelt.
17. Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen.
18. Man verbreitet Gerüchte.
19. Man macht jemanden lächerlich.
20. Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein.
21. Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen.
22. Man macht sich über eine Behinderung lustig.

23. Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen.
24. Man greift die politische oder religiöse Einstellung an.
25. Man macht sich über das Privatleben lustig.
26. Man macht sich über die Nationalität lustig.
27. Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen.
28. Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher oder kränkender Weise.
29. Man stellt die Entscheidungen des Betroffenen in Frage.
30. Man ruft ihm oder ihr obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach.
31. Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote.
32. Man weist dem Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu.
33. Man nimmt ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann.
34. Man gibt ihm sinnlose Arbeitsaufgaben.
35. Man gibt ihm Aufgaben weit unter seinem eigentlichen Können.
36. Man gibt ihm ständig neue Aufgaben.
37. Man gibt ihm „kränkende“ Arbeitsaufgaben.
38. Man gibt dem Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine Qualifikation übersteigen, um ihn zu diskreditieren.
39. Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten.
40. Androhung körperlicher Gewalt.
41. Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemandem einen „Denkzettel“ zu verpassen.
42. Körperliche Misshandlung.
43. Man verursacht Kosten für den Betroffenen, um ihm zu schaden.
44. Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des Betroffenen an.
45. Sexuelle Handgreiflichkeiten.

## Anlage II

Handlungen, die den Betriebsfrieden stören können:

Die Anordnung von Dienstgeschäften, die zu dauernder Arbeitsüberlastung führen, ist fürsorgewidrig.<sup>1</sup> Der Dienstherr darf keine Leistungen verlangen, deren Umfang eine ordnungsgemäße Geschäftsführung nicht zulässt und die die an eine normale Kraft zu stellenden Anforderungen weit übersteigen und die geistige Spannkraft des Beamten in dieser Form lähmen.<sup>2</sup> Kein Zweifel an der Fürsorgewidrigkeit kann vor allem dann vorliegen, wenn die Überforderung gerade der Zweck der Maßnahme ist.

Der Dienstherr hat den Beamten zu schützen, wenn dieser bei seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit Angriffen z. B. durch die Medien ausgesetzt ist.<sup>3</sup> Er hat gemäß § 194 Abs. 3 StGB ein eigenständiges Strafantragsrecht neben dem Beamten, wenn gegenüber diesem einer der Tatbestände der §§ 185-188 StGB erfüllt wird. Der Beamte hat einen Rechtsanspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung gegen den Dienstherrn, ob dieses Antragsrecht genutzt wird.<sup>4</sup> Dieses Ermessen kann sich auf Null reduzieren, z. B. bei eindeutig verleumderischen Angriffen von Dritten.<sup>5</sup> Die Schutzpflicht gebietet es allerdings auch, den Beamten gegen Angriffe zu schützen, mit denen keine Straftatbestände erfüllt werden.<sup>6</sup> Auch gegen das Verbreiten von Gerüchten oder sonstigen unwahren oder ehrverletzenden Behauptungen kann vom Dienstherrn ein Einschreiten verlangt werden.<sup>7</sup> Dies gilt intern z. B. gegenüber Kollegen,

aber ebenso in Bezug auf Externe. Falschen Presseberichten etwa muss ggf. im Interesse des Beamten mit einer Gegendarstellung nach presserechtlichen Vorschriften begegnet werden.<sup>8</sup> Ein Unterlassungs- bzw. Widerrufsanspruch besteht, wenn der Dienstherr selbst den Beamten durch Kritik an seiner Amtsführung gegenüber Dritten ohne rechtfertigenden Grund bloßstellt.<sup>9</sup> Der Beamte kann verlangen, dass der Dienstherr die Ansehensbeeinträchtigung durch geeignete Erklärungen beseitigt.<sup>10</sup> Dies gilt sowohl für Tatsachenbehauptungen mit negativem Charakter als auch für entsprechende Werturteile.<sup>11</sup>

Eine Umsetzung darf nicht willkürlich erfolgen.<sup>12</sup> Nur wenn sie aus sachlichen Gründen veranlasst ist, ist sie rechtlich nicht zu beanstanden. Wird sie hingegen auf einen falschen Sachverhalt gestützt, ist sie rechtswidrig.<sup>13</sup> Sie darf sich auch nicht als verkappte Disziplinarmaßnahme erweisen.<sup>14</sup> Die nicht personenbezogene Umorganisation steht der Umsetzung gleich.<sup>15</sup>

Der Entzug von Entscheidungskompetenzen wird rechtlich relevant, wenn dadurch die amtsangemessene Beschäftigung fraglich wird.<sup>16</sup> Diese stellt einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums dar. Es handelt sich bei diesem Anspruch jedoch zugleich um eine besondere persönlichkeitsbezogene Ausprägung der Fürsorgepflicht.<sup>17</sup>

Eine dienstliche Beurteilung muss gerecht und objektiv sein.<sup>18</sup> Ihr dürfen also keine sachfremden Erwägungen oder falsche Sachverhalte zugrunde liegen.<sup>19</sup>

- <sup>1</sup> Vgl. Battis (Fn. 77), § 79 Rdnr. 7 unter Bezug auf VGH München, ZBR 62, 326; VGH München, DVBl. 89, 210, 157; einen Schadensersatzanspruch ablehnend allerdings BVerwGE 88, 60; kritisch hierzu mit Recht Lecheler, JZ 91, 982. Bei den Entscheidungen handelte es sich allerdings nicht um Fälle, bei denen die Arbeitsüberlastung gezielt herbeigeführt wurde. Auch ging es nicht um Schadensersatz für erlittene Gesundheitsschäden, sondern um die Frage der Vergütung für die Mehrarbeit.
- <sup>2</sup> RGZ 126, 362, 364; Fürst (Fn. 87), K § 79 Rdnr. 19.
- <sup>3</sup> VGH Kassel, NVwZ-RR 94, 596; Fürst (Fn. 87), K § 79 Rdnr. 28.
- <sup>4</sup> Fürst (Fn. 87), K § 79 Rdnr. 28 m.w.N.
- <sup>5</sup> Vgl. Leuze, ZBR 98, 187, 191; Summer, PersV 88, 76, 83, die einen unmittelbaren Rechtsanspruch annehmen.
- <sup>6</sup> Battis (Fn. 77), § 79 Rdnr. 9.
- <sup>7</sup> Vgl. Leuze, ZBR 98, 187, 191 m.w.N.
- <sup>8</sup> Fürst (Fn. 87), K § 79 Rdnr. 28.
- <sup>9</sup> BVerwG, ZBR 95, 370; VGH Kassel, ZBR 74, 261 f.
- <sup>10</sup> Plog/Wiedow/Beck/Lemhöfer (Fn. 80), § 79 Rdnr. 19 a unter Bezug auf BVerwGE 99, 56; 113, 158.
- <sup>11</sup> BVerwGE 99, 56, 59; Fürst (Fn. 87), K § 79 Rdnr. 28.
- <sup>12</sup> Vgl. BVerwGE 89, 199; BVerwG., DÖD 92, 237; siehe zum Rechtsschutz gegen Umsetzungen Leupold, DÖD 02, 136 m.w.N.
- <sup>13</sup> VG Köln, ZBR 84, 314; OVG NW, ZBR 86, 274.
- <sup>14</sup> Günther, ZBR 78, 73, 85; OVG NW, DÖD 88, 959.
- <sup>15</sup> BVerwGE 89, 199, 98, 334; VGH München, ZBR 97, 194.
- <sup>16</sup> Hierzu BVerwG, ZBR 95, 374 m.w.N.
- <sup>17</sup> Battis (Fn. 77), § 79 Rdnr. 10.
- <sup>18</sup> BVerwG, IÖD 99, 2 m.w.N.
- <sup>19</sup> Vgl. BVerwGE 60, 245, 249.
-