

# Betriebsvereinbarungen zum Thema Mobbing

Ein Service von

**Konfliktfeld Pflege**

[www.konfliktfeld-pflege.de](http://www.konfliktfeld-pflege.de)

## **Inhalt**

Vorwort	Seite 3
Musterbetriebsvereinbarung des DGB	Seite 4
Betriebsvereinbarung Volkswagen AG	Seite 7
Dienstvereinbarung der Freien Hansestadt Bremen	Seite 11

## **Vorwort:**

Mobbing ist immer noch kein eigenständiger Straftatbestand, vielmehr verteilen sich die konkreten Vergehen unübersichtlich über Zivil-, Arbeits- und Strafrecht. Daher urteilen die deutschen Arbeitsgerichte – trotz einschlägiger Richturteile – tendenziell immer noch sehr uneinheitlich.

Dabei gehen rund 3% der Arbeitszeit allein für Mobbing drauf. Diese Zahl mag klein erscheinen, der volkswirtschaftliche Schaden geht jedoch in die Milliarden, ganz zu schweigen von den psychischen, gesundheitlichen und wirtschaftlichen Folgen für die Opfer.

Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen sind inzwischen ein bewährtes, aber leider noch nicht sehr weit verbreitetes Mittel, um Konflikten am Arbeitsplatz zu begegnen. In solchen Vereinbarungen kann geregelt werden,

- welche Handlungen insbesondere unerwünscht sind,
- wer Ansprechpartner ist,
- welche Dienstwege einzuhalten sind,
- welche Konsequenzen den Tätern drohen,
- welche vorbeugenden Maßnahmen der Betrieb zu treffen hat,
- wer eventuell anfallende Kosten zu tragen hat,
- usw.

Im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes können Anti-Mobbing-BVs über den § 87 Abs.1 Nr.1 („Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb“) erzwungen werden, da der Betriebsrat hier ein Mitbestimmungsrecht hat.

In Bremen haben inzwischen diverse Behörden und kommunale Eigenbetriebe auf der Grundlage der hier dokumentierten Dienstvereinbarung eigene Mediatoren schulen lassen.

Auf den folgenden Seiten finden Sie „Muster“, an denen Sie sich orientieren können, wenn Sie als Betriebsrat eine eigene Betriebsvereinbarung abschließen wollen.

## Entwurf einer Musterbetriebsvereinbarung

Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund

In dem Willen, das Betriebsklima in unserem Unternehmen zu verbessern, Konflikte produktiv zu nutzen und zu bearbeiten und negative Auswirkungen sozialer Konflikte auf einzelne zu verhindern, schließen Betriebsrat/Personalrat und Geschäftsleitung folgende Vereinbarung:

### § 1 Geltungsbereich

Diese Betriebs-/Dienstvereinbarung gilt für alle Betriebsangehörige des .....Betriebes.

### § 2 Belästigungsverbot

Geschäftsleitung und Betriebsrat/Personalrat sind sich einig darüber, dass in dem Betrieb/Unternehmen/Dienststelle ..... keiner Person wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, persönlicher Eigenheiten, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung Nachteile entstehen dürfen. Geschäftsleitung und Betriebsrat/Personalrat sehen eine wichtige Aufgabe darin, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

Deshalb werden alle Betriebsangehörigen aufgefordert, Maßnahmen zu unterlassen, die die Entfaltung der Persönlichkeit einzelner beeinträchtigen können oder als Belästigung und Beleidigung empfunden werden können.

Insbesondere ist darauf zu achten, dass

- niemand in seinen Möglichkeiten eingeschränkt wird, sich zu äußern oder mit seinem Kollegen und Vorgesetzten zu sprechen,
- niemand in seinen Möglichkeiten beschnitten wird, soziale Beziehungen aufrechtzuerhalten,
- niemand in seinem sozialen Ansehen beschädigt wird,
- niemand durch Wort, Gesten oder Handlungen sexuell belästigt wird,
- niemand durch die ihm zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gedemütigt wird,
- niemand physischer Gewalt oder gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt wird.

### § 3 Sanktionen

Unabhängig von den im folgenden genannten Vorgehensweisen zur Verhinderung von Belästigungen und Beeinträchtigungen kommen Geschäftsleitung und Betriebsrat/Personalrat überein, dass sie belästigende Handlungen nach § 2 als ernstliche Verletzung des Betriebsfriedens betrachten. Personen, die trotz Ermahnung solche Verhaltensweisen ausüben, müssen mit Versetzung oder Entlassung rechnen.

### § 4 Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas

Zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Verhinderung von Belästigungen werden

regelmäßig Vorgesetztenschulungen durchgeführt, und zwar alle drei Jahre. Der Betriebsrat/Personalrat ist an der Konzeption der Schulung und Auswahl der Schulungsträger beteiligt und hat das Recht, an den Schulungen teilzunehmen. In den Schulungen sind dem Thema: "Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Verhinderung von Mobbing" besonderer Raum zu lassen.

### **§ 5 Betriebliches Beschwerderecht**

Jeder Betriebsangehörige, der sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebes benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, hat das Recht zur Beschwerde. Nachteile dürfen ihm nicht daraus entstehen.

### **§ 6 Stufen der Beschwerdebehandlung**

Ein Betriebsangehöriger, der eine Beschwerde nach § 5 vorbringt, kann zunächst ein Gespräch mit dem Konfliktgegner unter neutraler Leitung (Moderator) verlangen. Auf seinen Wunsch wird der Betriebsrat/Personalrat hinzugezogen. Der Beschwerdeführer hat das Recht, dass dieses Gespräch innerhalb von zwei Wochen nach seiner Beschwerde stattfindet.

Ergibt sich bei diesem Gespräch keine freiwillige Einigung, so muss innerhalb von weiteren zwei Wochen ein Vermittlungsgespräch stattfinden. Als Vermittler wird der nächsthöhere Vorgesetzte eingesetzt. Auf Wunsch des Beschwerdeführers kann der Personalrat/Betriebsrat hinzugezogen werden.

Kommen beide Konfliktgegner in diesem Gespräch nicht zu einer Einigung oder besteht der ursprüngliche Missstand, der Anlass zur Beschwerde gab, weiter, so kommt die Angelegenheit innerhalb von weiteren zwei Wochen vor die betriebliche Beschwerdestelle. Sie entscheidet nach Anhörung beider Seiten verbindlich.

### **§ 7 Zusammensetzung der betrieblichen Beschwerdestelle**

Die betriebliche Beschwerdestelle ist eine ständige Einrichtung. Sie setzt sich aus je drei Mitgliedern, die von der Geschäftsleitung und vom Personal-/Betriebsrat benannt werden, zusammen. Den Vorsitz übernimmt eine neutrale Person (eventuell eine externe Person). Die Beschwerdestelle entscheidet einstimmig.

Die betriebliche Beschwerdestelle hat das Recht, Maßnahmen zur Beilegung des Konfliktes zu beschließen. Die Geschäftsleitung und der Personal-/Betriebsrat sind zur Umsetzung der Entscheidung der Beschwerdestelle verpflichtet.

Kommt keine Einigung zustande, wird ein externer Vermittler hinzugezogen, dessen Vermittlungsvorschlag angenommen werden muss.

### **§ 8 Betriebliche Ansprechpartner**

Um eine Eskalation von Konflikten zu verhindern, werden betriebliche Ansprechpartner benannt, die von den Beschwerdeführern angerufen werden können, wenn sie sich belästigt oder benachteiligt fühlen. Die Ansprechpartner werden von Geschäftsleitung und Betriebsrat im Einvernehmen benannt, und zwar in folgender Anzahl: Pro 1.000 Mitarbeiter ein Ansprechpartner, mindestens aber zwei pro Dienststelle /Betrieb/ Unternehmensteil. Diese Ansprechpartner werden gesondert geschult und haben folgende Rechte:

- Gespräche zwischen zwei Konfliktgegnern einzuberufen und zu leiten, sofern noch keine Beschwerde nach § 6 geführt wurde,
- im Auftrag eines Beschwerdeführers Verhandlungen mit Vorgesetzten und Personalabteilung zu führen, um einen Missstand zu beseitigen oder eine einvernehmliche

Lösung zu finden,

- in der betrieblichen Beschwerdestelle als Sachverständiger aufzutreten und Lösungen vorzuschlagen,
- gegen Entscheidungen der betrieblichen Beschwerdestelle ein Veto einzulegen, wenn sie den begründeten Verdacht haben, dass es sich um einen Fall von Mobbing handelt.

Wenn der betriebliche Ansprechpartner ein Veto gegen die Entscheidung der betrieblichen Beschwerdestelle einlegt, muss diese einen externen Experten zum Thema Mobbing hören und dessen Vermittlungsvorschlag annehmen.

### **§ 9 Inkrafttreten, Kündigung**

Diese Vereinbarung tritt am ..... in Kraft.

Die Vereinbarung gilt auf unbestimmte Zeit, sie kann mit einer halbjährlichen Frist zum jeweiligen Jahresende gekündigt werden. Widerspricht die andere Seite der Kündigung, so gilt die Vereinbarung fort, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt wird.

## Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Quelle: IG Metall

Gültig ab: 01.07.1996

### Präambel

Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Sexuelle Belästigung, die sich meist gegen Frauen richtet, und Mobbing gegen einzelne sowie Diskriminierung nach Herkunft und Hautfarbe und der Religion, stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar. Sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit den Bestimmungen der Arbeitsordnung.

Sie schaffen im Unternehmen ein eingeengtes, streßbelastetes und entwürdigtes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dies gilt auch für die Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit.

### 1. Geltungsbereich

persönlich:

für alle Beschäftigten der Volkswagen AG

räumlich:

für die Werke der Volkswagen AG

### 2. Grundsätze

Gemäß der Arbeitsordnung ist jeder Werksangehörige verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen.

Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit jedes Werksangehörigen zu respektieren.

Zur Verletzung dieser Würde des einzelnen gehört insbesondere das bewußte, gezielte und fahrlässige Herabwürdigen bis hin zum/zur

- Sexuellen Belästigung, wie beispielsweise
  - unerwünschter Körperkontakt,
  - anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person,
  - Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen (z.B. Pin-up-Kalender),
  - Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
  - Andeutungen, daß sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte.

Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das subjektive Empfinden der Betroffenen bestimmt.

- Mobbing, wie beispielsweise
  - Verleumden von Werksangehörigen oder deren Familien,

- Verbreiten von Gerüchten über Werksangehörige oder deren Familien,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Desinformation,
- Drohungen und Erniedrigungen,
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Agressivität,
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte,
- wie z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.
- Diskriminierung, wie beispielsweise aus
  - rassistischen, ausländerfeindlichen oder religiösen Gründen, die in mündlicher oder schriftlicher Form geäußert werden sowie
  - diesbezüglicher Handlungen gegenüber Werksangehörigen.

Die o.g. Grundsätze gelten gleichermaßen für das Verhalten von Werksangehörigen gegenüber im Unternehmen beschäftigten Fremdfirmenangehörigen.

### **3. Beschwerderecht**

Wenn eine persönliche Zurechtweisung durch die belästigte Person im Einzelfall erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich die betroffenen Werksangehörigen, die sich durch Mißachtung der unter Punkt 2 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, an die nachfolgenden Stellen wenden.

Verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere

- der/die betrieblichen Vorgesetzten,
- der Betriebsrat,
- die Frauenbeauftragte,
- das Personalwesen,
- das Gesundheitswesen.

Diese haben die Aufgabe, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls:

- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
- in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Belästigenden und den belästigten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
- die belästigende Person über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären,
- den zuständigen Gremien Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen,
- allen - auch vertraulichen - Hinweisen und Beschwerden von Belästigung im vorgenannten Sinne nachzugehen,
- auf Wunsch die/den Betroffene/n zu/in allen Gesprächen und Besprechungen einschließlich zu Sitzungen des Personalausschusses zu begleiten, zu beraten und sie in ihrer Vertretung zu unterstützen.

Über die Teilnahme von Vertrauenspersonen an seiner Sitzung entscheidet der Personalausschuß

in Abwägung der Umstände des Einzelfalls.

Darüber hinaus können sich betroffene Werksangehörige auch jederzeit an Personen ihres Vertrauens sowie den Werkschutz wenden.

Die §§ 84 und 85 des Betriebsverfassungsgesetzes über das allgemeine Beschwerderecht bleiben unberührt.

Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen.

#### **4. Vertraulichkeit**

Über die Information und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

#### **5. Maßnahmen**

Das Unternehmen hat die dem Einzelfall angemessenen betrieblichen Maßnahmen gemäß § 32 der Arbeitsordnung, wie z.B.

- Belehrung,
- Verwarnung,
- Verweis,
- Geldbuße

oder arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z.B.

- Versetzung,
- Abmahnung oder
- Kündigung

zu ergreifen.

Die Durchführung erfolgt in Abstimmung mit dem Betriebsrat.

Zur Abhilfe kann auch ein Beratungs- und / oder Therapieangebot erfolgen.

Im übrigen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, z.B. das Beschäftigtenschutzgesetz.

#### **6. Fördermaßnahmen**

Fortbildung

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Werksangehörigen wird die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, des Mobbing und der Diskriminierung, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen der Vorgesetzten aufgenommen. Dies gilt insbesondere für

- betriebliche Vorgesetzte
- Ausbilder/Ausbilderinnen
- betriebliche Ausbildungsbeauftragte
- Beschäftigte des Personal- und Gesundheitswesens sowie den Betriebsrat

Seminare

In Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsausschuß des Betriebsrates, der Frauenförderung und

der VW-Coaching GmbH werden zielgruppenorientierte Seminare/Seminarbausteine erstellt.

#### Information und Aufklärung

Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungskampagne innerhalb der Belegschaft werden die partnerschaftlichen Verhaltensgrundsätze in einer Broschüre der Belegschaft zugänglich gemacht. Darüber hinaus erfolgen unterstützend von Zeit zu Zeit Publikationen mit Vorschlägen/Hinweisen zur Verbesserung des Arbeitsklimas (z.B. Bekanntmachungsbretter).

### **7. Schlußbestimmung**

Die Betriebsvereinbarung tritt am 01.07.1996 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zu Jahresende, erstmals zum 31.12.1997, gekündigt werden. Wird diese Betriebsvereinbarung gekündigt, z.B. im Falle einer Änderung einschlägiger gesetzlicher Vorschriften oder Rechtsprechung, gelten die Festlegungen dieser Betriebsvereinbarung bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung weiter.

Wolfsburg, den 20.06.1996

VOLKSWAGEN AG

Gesamtbetriebsrat Unternehmensleitung

## **Dienstvereinbarung „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“**

Quelle: Gesamtpersonalrat Bremen

### **Präambel**

Zwischen dem Senat der Freien Hansestadt Bremen und dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen wird nach § 62 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes (BremPersVG) folgende Dienstvereinbarung geschlossen. Sie soll den Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung und damit die Würde des Menschen auch bei eventuellen Konflikten am Arbeitsplatz durch Verfahrensregelungen und Ahndungsmöglichkeiten von Fehlverhalten gewährleisten.

Diese Dienstvereinbarung soll dazu beitragen, Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen, die Motivation und Leistungsfähigkeit in einem konstruktiven Arbeitsklima ermöglichen.

Zwischen den Partnern dieser Dienstvereinbarung besteht daher Einvernehmen darüber, dass Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung abzulehnen sind.

Sie stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar und können bei länger andauerndem Bestehen der Situation zu gesundheitlichen Folgewirkungen führen.

Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung beeinträchtigen die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl und die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen und verhindern, dass diese ihre Fähigkeiten einbringen und ihre fachlichen Aufgaben sinnvoll und effektiv wahrnehmen können.

Von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und sich an Dritte zu wenden mit dem Ziel, das Fehlverhalten zu beseitigen.

Dabei besteht zwischen den Partnern dieser Dienstvereinbarung Einvernehmen darüber, dass den Betroffenen aus dem Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten keine nachteiligen Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang entstehen dürfen.

Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung zu unterstützen.

Die Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte sachlich ausgetragen und gelöst werden. Sie haben bei Fällen von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für die Ahndung des Fehlverhaltens zu sorgen.

### **1. Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Bediensteten im Sinne des § 3 Absatz 1 des BremPersVG.

### **2. Grundsätze**

2.1 Die Dienstvereinbarung soll dazu beitragen, dass Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterbunden und Frauen und Männer davor geschützt und vorbeugende Maßnahmen ergriffen werden. Alle Beschäftigten werden aufgefordert, Verhaltensweisen zu unterlassen, die als Belästigung oder Beleidigung empfunden werden. Alle Beschäftigten - insbesondere die mit Leitungsaufgaben Betrauten – haben durch ihr Verhalten und Handeln zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz beizutragen.

2.2 Die genannten Verhaltensweisen stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen dar und können Straftatbestände erfüllen.

2.3 Gesetzliche Regelungen, insbesondere die des Bremischen Personalvertretungsgesetzes, des Bremischen Disziplinalgesetzes, des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, des Arbeitsschutzgesetzes, des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes, des SGB IX und des Behinderten-Gleichstellungs-Gesetzes sowie darauf erlassene Regelungen in den jeweils geltenden Fassungen, und die Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz gehen vor.

### **3. Begriffsbestimmung**

3.1 Diskriminierung ist jede Herabsetzung von Beschäftigten insbesondere wegen ihrer Behinderung, Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung, ihres Alters, Geschlechts oder sexueller Identität. Dabei ist es gleichgültig, ob diese in mündlicher oder schriftlicher Form oder in sonstigen Handlungen gegenüber der anderen Person erfolgt.

3.2 Unter Mobbing wird in dieser Dienstvereinbarung eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen Beschäftigten verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis oder der betrieblichen Gemeinschaft direkt oder indirekt angegriffen wird.

Als Mobbing-Handlungen kommen danach insbesondere Angriffe auf

- die Kommunikationsmöglichkeiten wie z.B. bewußte Vorenthaltung oder Ausschluß von Informationen,
- die sozialen Beziehungen wie z.B. Ausgrenzung durch Kontaktverweigerung,
- das soziale Ansehen wie z.B. bewußtes Lächerlichmachen,
- die Qualität der Berufs- und privaten Lebenssituationen wie z.B. missbräuchliche Aufgabenzuweisung, die weit über oder unter dem Können liegt, sowie
- die Gesundheit wie z.B. missbräuchlicher Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten

in Betracht. Nicht unter Mobbing nach dieser Dienstvereinbarung fallen einmalige Kon-flikte, die bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten oder beamten-, disziplinar- und arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen über schlechte Leistungen oder dienstliches Fehlverhalten.

3.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt (Â§ 2 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz -Beschäftigtenschutzgesetz- und Ziffer 1 Abs. 2 der Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz).

### **4. Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn**

4.1 Der Senat der Freien Hansestadt Bremen missbilligt jede Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Er sieht es als seine Pflicht an, alles zu tun, um die Beschäftigten davor zu schützen.

4.2 Der Senat der Freien Hansestadt Bremen wird in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorgehen, die gegen die Ziele dieser Dienstvereinbarung verstoßen oder die solches Verhalten dulden. Der Senat der Freien Hansestadt Bremen stellt sicher, dass den Beschwerdeführenden aus der Mitteilung eines möglichen Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht.

4.3 Werden Beschäftigte durch Personen, die nicht unter die Dienstvereinbarung fallen (z.B. Nutzer und Nutzerinnen öffentlicher Dienstleistungen), am Arbeitsplatz sexuell belästigt, diskriminiert oder gemobbt, wird der Senat der Freien Hansestadt Bremen

seine rechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um solche Handlungen zu unterbinden und zu ahnden.

4.4 Der Senat der Freien Hansestadt Bremen verpflichtet sich, die Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote entsprechend der Dienstvereinbarung zu ergänzen bzw. zu überarbeiten.

## **5. Verantwortung der Vorgesetzten**

5.1 Die jeweiligen Vorgesetzten sind die betrieblichen Ansprechpartner/innen für von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung Betroffenen. Die Vorgesetzten haben durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten respektiert wird. Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen zur Konfliktlösung (vgl. Ziffer 7) eingeleitet und überprüft werden. Die Vorgesetzten können sich dabei von den in Ziffer 6.2 und 6.4 genannten Personen und Anlaufstellen beraten lassen bzw. sollten deren Lösungsvorschläge einbeziehen.

Das Vorgehen ist im Einzelnen zu dokumentieren.

5.2 Vorgesetzte sind verpflichtet, an Schulungen bzw. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Dienstvereinbarung teilzunehmen.

5.3 Vorgesetzte, die Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung nicht konsequent entgegentreten, sind auf ihre Verantwortung vom nächsthöheren Vorgesetzten hinzuweisen. Nehmen Vorgesetzte ihre Aufgaben im Sinne dieser Dienstvereinbarung nicht wahr, stellt dies eine Dienstpflichtverletzung dar, die disziplinar- oder arbeitsrechtlich verfolgt werden kann.

Sofern erkennbar ist, dass die Aufarbeitung und Klärung der Vorgänge in der Dienststelle nicht möglich ist, ist die Dienststellenleitung verpflichtet, den nächsthöheren Dienstvorgesetzten schnellstmöglich einzuschalten.

## **6. Beschwerderecht Betroffener**

6.1 Sehen sich Beschäftigte von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung betroffen, so haben sie das Recht sich bei den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten zu beschweren, die selbst nicht befangen sind. Ebenso können Beschäftigte, die zwar nicht persönlich betroffen sind, aber das Fehlverhalten anderer wahrnehmen, eine Beschwerde dagegen vorbringen, wenn die Betroffenen damit einverstanden sind.

6.2 Die Betroffenen können sich daneben zur Beratung und Unterstützung auch an eine Person des persönlichen Vertrauens oder an Anlaufstellen wie

- den Personalrat,
- die Frauenbeauftragte,
- die Schwerbehindertenvertretung,
- die Personalstellen oder
- den Betriebsärztlichen Dienst

wenden. Auf Wunsch der Betroffenen bleibt diese Beratung vertraulich. Mit Einverständnis der Betroffenen können die Personen des persönlichen Vertrauens oder die genannten Anlaufstellen ein Gespräch mit der/den zuständigen Vorgesetzten zur Klärung im Sinne der Ziffer 7.1 führen.

6.3 Ist von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung Betroffenen aus nachvollziehbaren Gründen das in 6.1 und 6.2 beschriebene Verfahren nicht zuzumuten, können sie professionelle Hilfe für eine Beratung in Anspruch nehmen (dazu Protokollnotiz

Nr. 1). Diese wird vom Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen oder einer benannten Stelle beim Senator für Finanzen vermittelt.

Protokollnotiz Nr. 1:

Der Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und der Senator für Finanzen verständigen sich auf Auswahl, Bestellung und Qualifizierung professioneller Beraterinnen und Berater mit geeigneter Fachkompetenz (Konfliktmoderation, Mediation o.ä.), die Unterstützung bei der Problemlösung und Lösungsfindung im Sinne der Ziffer 7 anbieten. Die Kosten für diese Beratung trägt der Arbeitgeber/Dienstherr.

Sollte im weiteren Verfahren zur Konfliktlösung externe professionelle Beratung erforderlich werden, sind diese Kosten aus dem jeweiligen Produktgruppenbudget zu zahlen.

10.3 Die Vorgesetzten im Sinne von Ziffer 6.1 und die in Ziffern 6.2 genannten Personen und Anlaufstellen können mit Zustimmung der Betroffenen einen „Runden Tisch“ einberufen (dazu Protokollnotiz 2). Die in Ziffer 6.3 genannten Beraterinnen bzw. Berater können dem zuständigen Vorgesetzten die Einberufung vorgeschlagen.

Der „Runde Tisch“ hat die Aufgabe, konsensorientiert Vorschläge zur Konfliktlösung zu erarbeiten und diese den zuständigen Vorgesetzten vorzulegen.

Protokollnotiz Nr. 2:

Der Runde Tisch setzt sich in der Regel aus den Vorgesetzten im Sinne von Ziffer 6.1 und den in Ziffern 6.2 und 6.3 genannten Personen und Anlaufstellen sowie ggf. weiteren Sachverständigen zusammen.

## **7. Verfahren zur Konfliktlösung**

7.1 Bei Kenntnis oder Verdacht, dass zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung vorliegt, hat die/der Vorgesetzte unverzüglich Einzelgespräche mit den Beteiligten zur Problemlösung zu führen. Die die Beschwerde verursachende Person ist über die tatsächlichen sowie die dienst- oder arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung aufzuklären.

7.2 Im Falle von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung vereinbart die/der Vorgesetzte schnellstmöglich in Absprache mit den Beteiligten geeignete Maßnahmen zur Konfliktlösung. Neben der Aufforderung zur Verhaltensänderung an die Verursacherin bzw. den Verursacher der Beschwerde können dies z.B. sein:

- Informationen über interne und externe Beratungsstellen,
- Vermittlung und Verständigung zwischen den Beteiligten,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- organisatorische sowie personalwirtschaftliche und personalrechtliche Maßnahmen.

7.3 Die/der Vorgesetzte überprüft nach spätestens sechs Wochen den Erfolg der Konfliktlösung.

7.4 Sollte die Konfliktlösung nicht erfolgreich sein, unternimmt die/der nächsthöhere Vorgesetzte einen letzten Konfliktlösungsversuch. Spätestens zu diesem Zeitpunkt sind die jeweils zuständigen Stellen wegen etwaiger juristischer insbesondere dienstaufsichtlicher Konsequenzen einzuschalten.

## **8. Qualifizierung**

Der Senator für Finanzen wird im Rahmen des Fortbildungsprogramms geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte zum Umgang mit Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung anbieten. Vorgesetzte bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf die Übernahme höherwertiger Stellen bewerben, sollen gezielt an diesen Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

Den Personalvertretungen sowie allen interessierten Beschäftigten ist die Teilnahme ebenfalls zu ermöglichen.

## **9. Informationsverpflichtung des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten**

9.1 Im Rahmen einer Informations- und Aufklärungskampagne werden die Vereinbarungspartner allen Beschäftigten im Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung in geeigneter Form Informationen zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz (z.B. Dienstvereinbarung, Broschüre usw.) zugänglich machen. Die Informationen können darüber hinaus in den Personalstellen eingesehen werden.

9.2 Art, Umfang und Form von Informationen zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz (z.B. Rundschreiben, Personal- oder Mitarbeiter/innenversammlungen, Vorträge, Auswahl von externen Experten/Expertinnen) in den Dienststellen werden von der jeweiligen Dienststellenleitung und der Personalvertretung einvernehmlich festgelegt.

## **10. Schlussvorschriften**

10.1 Der Senat der Freien Hansestadt Bremen und der Gesamtpersonalrat verpflichten sich, auf die Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung zu achten, neue Erkenntnisse und Veränderungen in der Sachlage zu verfolgen und bei Bedarf die Dienstvereinbarung fortzuschreiben.

In den Dienststellen sind konkretisierende Dienstvereinbarungen zulässig.

Eine erste gemeinsame Überprüfung durch die Partner dieser Dienstvereinbarung erfolgt ein Jahr nach ihrem Inkrafttreten und wird dann in jährlichen Abständen wiederholt.

10.2 Der Senat der Freien Hansestadt Bremen wird jährlich einen mit dem Gesamtpersonalrat abgestimmten Bericht über die Erfahrungen zum Thema und mit den Regelungen dieser Dienstvereinbarung erstellen und den Beschäftigten zugänglich machen.

10.3 Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft. Sie tritt nach Ablauf von fünf Jahren außer Kraft und kann während dieses Zeitraumes frühestens zwei Jahre nach Inkrafttreten mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

Die Vereinbarungspartner kommen überein, vor Ablauf der Fünfjahresfrist und nach einer gemeinsamen Evaluation über eine Verlängerung zu verhandeln.

Bremen, den 31. März 2003