

**Dienstvereinbarung
zur Förderung einer guten Zusammenarbeit
(DV-Zusammenarbeit)**

1. Zielsetzung

Diese Dienstvereinbarung zur Förderung einer guten Zusammenarbeit zwischen allen Beschäftigten im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung ist Ausdruck der Fürsorgepflicht gegenüber allen Beschäftigten und ergänzt das Leitbild des Betriebes.

Vor diesem Hintergrund ist es für die Dienststelle und für den Personalrat des LEB ein wichtiges Anliegen, die sozialen Arbeitsbeziehungen im Betrieb und somit das Betriebsklima so zu gestalten und zu fördern, dass allen Beschäftigten ein hohes Maß an Zufriedenheit im Betrieb ermöglicht wird.

Soziale Arbeitsbeziehungen im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind solche, die durch das Verhalten von Beschäftigten zueinander und im Verhältnis von Vorgesetzten zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geprägt sind. Sie betreffen die Art der Kommunikation, der Kooperation, der Achtung und Wertschätzung, der Auseinandersetzung und der Solidarität.

Gute, also anzustrebende, soziale Arbeitsbeziehungen bieten aus Sicht der Dienststelle und des Personalrats:

- Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung und Ausgrenzung,
- Schutz vor Verletzung der personellen Integrität, z.B. durch Belästigung und andere Übergriffe,
- ein Klima eines befriedigenden Miteinanders sowie,
- Wege für eine konstruktive Lösung bei auftretenden Konflikten am Arbeitsplatz. – Hierbei gilt es zu unterscheiden zwischen normalen bzw. alltäglichen und eskalierten Konflikten.
 - Normale Konflikte
„Normale“ bzw. alltägliche Konflikte verursachen, wenn sie länger andauern, Störungen in der Zusammenarbeit und müssen deshalb unverzüglich angesprochen werden, um Missverständnisse, differierende Wahrnehmungen und unterschiedliche Sichtweisen zu klären. Normale Konflikte sollen dort geklärt werden, wo sie entstanden sind (von den Beteiligten und bei Bedarf mit ihren Vorgesetzten).
 - Eskalierte Konflikte
Eskalierte Konflikte belasten das Arbeitsklima so sehr, dass eine Zusammenarbeit für alle Beteiligten (und häufig auch für Unbeteiligte) zur Qual werden kann. Gespräche erscheinen sinnlos, beide Konfliktparteien sehen im Anderen nur noch den Gegner. Bei eskalierten Konflikten bedarf es der schnellen, unbürokratischen Hilfe. Ist dies mit Hilfe der/des Vorgesetzten nicht möglich, erfolgt die Klärung durch externe Unterstützung (siehe hierzu „DA-Beratung“).

Kann keine einvernehmliche Lösung in der Konfliktbearbeitung gefunden werden, gibt es die Möglichkeit, im Sinne einer konstruktiven Zusammenarbeit eine externe Konfliktberatung in Anspruch zu nehmen. Dieser Wunsch kann von jeder/jedem am Konflikt Beteiligten direkt, über eine Interessenvertretung oder über eine andere Person des Vertrauens an LEB 4 herangetragen werden.

Soziales Fehlverhalten, Diskriminierungen, eskalierte Konflikte bis hin zu Mobbing werden im LEB nicht geduldet. Diese nicht tolerierbaren Erscheinungsformen des menschlichen Miteinanders beeinträchtigen das Betriebsklima nachhaltig, schlagen sich negativ nieder auf den Gesundheitszustand, mindern die Qualität der Arbeitsergebnisse und verstoßen evtl. sogar gegen geltende Gesetze.

Einvernehmen besteht auch darüber, dass Vorgesetzte im Rahmen ihrer Führungsaufgabe eine aktive Rolle einnehmen und darauf hinzuwirken haben, dass mögliche Konflikte sachlich ausgetragen und gelöst werden. Bei Fällen von eskalierten Konflikten, Mobbing und Diskriminierung haben sie für die Rechte der Betroffenen und die Ahndung des Fehlverhaltens zu sorgen.

2. Grundsätze der Zusammenarbeit im Betrieb

Im LEB arbeiten Menschen mit Stärken und Schwächen. Dies gilt nicht nur für Arbeitsleistungen, sondern auch für den Umgang miteinander. Das eigene Handeln kann andere auf verschiedene Weise verletzen. Dienststelle und Personalrat leiten daraus folgende Grundsätze der Zusammenarbeit im Betrieb ab, die zugleich als Anforderung an alle Beschäftigten gestellt werden:

- Niemand darf andere leichtfertig oder gar absichtlich benachteiligen, diskriminieren, verletzen, belästigen oder ausgrenzen.
- Alle sind bereit, Unstimmigkeiten und Konflikte anzusprechen und an einer Lösung konstruktiv mitzuwirken und dabei Unterstützungsangebote zu suchen bzw. anzunehmen.
- Alle sind aufgerufen, Kolleginnen und Kollegen vor unangemessenem Verhalten anderer zu schützen.

Das geltende Recht setzt überdies dem Verhalten im Betrieb Grenzen, bei deren Überschreitung arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Sanktionen vorgesehen sind. Dienststelle und Personalrat stimmen darin überein, dass Hinweisen auf unangemessenes Verhalten in diesem Sinne nachgegangen und bei Bestätigung auch sanktioniert werden muss.

3. Unangemessenes Verhalten

Diskriminierung

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind unzulässige Benachteiligungen und Belästigungen der Beschäftigten aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern bzw. zu unterbinden.

Liegt eine Diskriminierung vor, müssen die im Einzelfall geeigneten Maßnahmen (z.B. Abmahnung, Umsetzung oder Kündigung) gegen die Personen ergriffen werden, die daran beteiligt sind. Näheres ist in der Dienstanweisung zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im LEB (DA-AGG) geregelt.

Fehlende Mitwirkung an Konfliktlösungen

Konflikte gehören zum Leben und zum Arbeitsalltag, auch im LEB. Weil wir nicht in einer Welt ohne Konflikte leben, müssen wir Konflikte als das sehen, was sie sind: als Zeichen, dass etwas angesprochen, geklärt oder verändert werden muss. Dienststelle und Personalrat erwarten von allen Beschäftigten und insbesondere von den Vorgesetzten:

- eine konstruktive Haltung zu Konflikten bzw. diese zu ermöglichen und die Konfliktfähigkeit zu fördern,
- die Bereitschaft, die Konfliktfähigkeit ggf. zu verbessern,
- Konflikte konstruktiv für die Verbesserung der Arbeitsbeziehungen zu nutzen und
- negative Auswirkungen durch eskalierte Konflikte oder Mobbing zu verhindern.

In einem Konflikt verhält sich unangemessen und nicht akzeptabel, wer sich weigert, an der Lösung von Konflikten konstruktiv mitzuarbeiten, oder Konflikte schürt und mutwillig zuspitzt sowie akzeptable Ergebnisse einer Konfliktmoderation nicht akzeptiert.

Mobbing

Mobbing ist die systematische, vorsätzliche und wiederholte Herabsetzung und Ausgrenzung einer oder mehrerer Personen über einen längeren Zeitraum mit dem Ziel der Herabsetzung, der psychischen Verunsicherung, der Diskreditierung und der Ausstoßung aus dem Arbeitsbereich. Mobbing ist inakzeptabel und wird arbeitsrechtlich geahndet.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigungen im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind alle sexistischen und sexistisch gefärbten direkten oder indirekten verbalen und nicht verbalen Verhaltensweisen, die allgemein oder von den Betroffenen als beleidigend, herabwürdigend oder nötigend wahrgenommen oder die als einschüchternd und demütigend empfunden werden. Als Ausdruck sexueller Belästigung können beispielsweise angesehen werden:

- unerwünschte Körperkontakte,
- das Verteilen oder Aushängen anzüglicher, erniedrigender und entwürdigender Darstellungen sowie pornografischer oder sexistischer Hefte und Abbildungen,
- das Anwenden und Verbreiten pornografischer oder sexistischer Computerprogramme,
- entwürdigende oder beleidigende Witze,
- sexuell gefärbte Gesten und Verhaltensweisen,
- auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen und Gesten über sexuelle Aktivitäten und das Intimleben oder über körperliche Vorzüge und Schwächen,
- die Einladung, Aufforderung und Nötigung zu sexuellem Verhalten,
- Verfolgungen durch Kollegen oder Kolleginnen innerhalb und außerhalb der Dienststelle,
- körperliche Übergriffe.

Sexuelle Belästigungen unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen oder unter Androhung von Nachteilen bzw. Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte und andere Personen mit Personal-, Ausbildungs- oder Erziehungsverantwortung.

Sexuelle Belästigung ist inakzeptabel und wird arbeitsrechtlich geahndet.

Sonstige Verletzung der persönlichen Integrität

Jede bzw. jeder hat das Recht, im Rahmen der arbeitsrechtlich vorgesehenen Ordnung, die Grenzen des Kontaktes zu Kolleginnen und Kollegen für sich selbst zu bestimmen. Andere haben diese Grenzziehung zu respektieren. Es ist unangemessen, andere gegen ihren erklärten Willen mit nicht dienstlichen Angelegenheiten zu befassen bzw. zu belästigen. Es ist nicht erlaubt, andere zu Handlungen und zur Duldung von Handlungen oder Zuständen, in die sie selbst nicht eingewilligt haben, zu drängen oder gar zu zwingen oder diese zu erpressen.

4. Umgang mit unangemessenem Verhalten

Es ist insbesondere die Aufgabe von Beschäftigten in Personalführungs- und Ausbildungsfunktionen, ein Arbeits- und Ausbildungsklima aufrecht zu erhalten bzw. zu schaffen, in dem die persönliche Integrität respektiert wird und unangemessenes Verhalten auf Ächtung stößt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Opfer unangemessenen Verhaltens geworden sind, haben ein Beschwerderecht bei ihren Vorgesetzten, ohne Sanktionen oder nachhaltige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen. Falls die oder der Betroffene nicht den Weg über die oder den Vorgesetzten wählen möchte, kann sie bzw. er sich auch an andere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter des LEB wenden. Allerdings muss sichergestellt werden, dass entweder eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter (u.U. die oder der Vorgesetzte der nächst höheren Ebene), die Leitung LEB 4, die Geschäftsführung oder eine Interessenvertretung informiert wird. Auch nicht betroffene Beschäftigte, die Konflikte wahrnehmen, haben das Recht, und bei arbeitsrechtlich oder strafrechtlich relevantem Verhalten die Pflicht, Vorgesetzte zu informieren.

Davon unbenommen ist das Recht auf Beratung und Unterstützung durch den Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung.

Vorgesetzte müssen den Beschwerden nachgehen und sofort klärend und intervenierend eingreifen. Sind Vorgesetzte selbst betroffen, ist die bzw. der nächst höhere Vorgesetzte einzuschalten.

5. Schulung und Fortbildung

Die Bereitschaft und Fähigkeit, unangemessenes Verhalten zu verhindern und diesem entsprechend entgegen zu treten und durch eigenes Verhalten zu einer Betriebskultur der guten Zusammenarbeit beizutragen, wird gefördert. Die Dienststelle fördert und unterstützt mit Beratungs¹- und Fortbildungsangeboten die soziale und Konfliktlösungskompetenz aller Beschäftigten.

Die Dienststelle verpflichtet sich, einen entsprechenden Baustein in eine für alle Führungskräfte verbindliche LEB-interne Führungfortbildung aufzunehmen.

6. Sanktionierung unangemessenen Verhaltens

Die Grundhaltung der Dienststelle und des Personalrats zum Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Beschäftigten schließt die Duldung von unangemessenem Verhalten aus und ahndet Verstöße gegen diesen Grundsatz. Die Dienststelle wird daher jedem Verdacht unangemessenen Verhaltens nachgehen. Dabei ist der Grundsatz zu wahren, dass die Betroffenen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erleiden dürfen, weil sie ihre Rechte ausgeübt haben.

Folgendes Verhalten stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher bzw. beamtenrechtlicher Pflichten dar (vgl. Ziff. 3):

- sexuelle Belästigungen,
- Mobbing,
- Diskriminierungen,
- fehlende Mitwirkung an Konfliktlösungen.

Im Einzelfall wird die Dienststelle in einem angemessenen und abgestuften Verfahren auf Fälle von unangemessenem Verhalten am Arbeitsplatz reagieren:

- persönliches Gespräch des oder der Vorgesetzten unter Hinweis auf das Verbot und die Verpflichtung zur Unterlassung in der Zukunft und zur Wiedergutmachung, z.B. durch eine Bitte um Entschuldigung,
- mündliche oder schriftliche Belehrung bzw. Ermahnung unter Androhung weiterer arbeits- bzw. dienstrechtlicher Konsequenzen,
- Abmahnung mit der Ankündigung weiterer arbeitsrechtlicher Konsequenzen (z.B. Umsetzung in eine andere Einrichtung bzw. einen anderen Betriebsteil,) bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. entsprechende Disziplinarmaßnahme.

Durch diese Maßnahmen abgeschlossene Vorgänge werden im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften zur Personalakte des bzw. der von der jeweiligen Maßnahme Betroffenen genommen.

Ergreift die Dienststelle innerhalb eines angemessenen Zeitraumes keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung unangemessenen Verhaltens, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. Der Dienststelle muss jedoch zuvor Gelegenheit gegeben worden sein, Maßnahmen in die Wege zu leiten.

7. Evaluation

Einmal im Jahr treffen sich Dienststelle, Personalrat und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, um sich über den aktuellen Sachstand sowie die Entwicklung bezüglich der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung auszutauschen und ggf. Änderungen zu besprechen bzw. neu zu verhandeln.

¹ Siehe Dienstanweisung Beratung (DA-Beratung)

8. Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann jederzeit einvernehmlich geändert werden. Gleichzeitig tritt die Dienstvereinbarung „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ vom 14.06.1995 außer Kraft.

Jede Vertragspartei hat das Recht, die Dienstvereinbarung mit einer Frist von drei Monaten zu kündigen.

Diese Dienstvereinbarung wird allen Führungskräften des LEB mit der Maßgabe, sie in den Dienstbesprechungen mit den Beschäftigten entsprechend zu kommunizieren, bekannt gegeben.

Hamburg, den 26.02.2010

für die Dienststelle

für den Personalrat

Klaus-Dieter Müller
Geschäftsführer

Wolfgang Schroeder
PR-Vorsitzender