

Dienstvereinbarung zum Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung

Zwischen dem Rektorat der Universität Bonn und den Personalräten der Universität Bonn wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen, die den Schutz der Beschäftigten vor Mobbing, vor sexueller Belästigung sowie vor Diskriminierung wegen Behinderung, Herkunft, Hautfarbe, Religion, politischer Anschauung oder sexueller Identität am Arbeitsplatz gewährleisten soll.

Präambel

Es besteht Einvernehmen, dass Mobbing, sexuelle Belästigung und fehlende Achtung vor Andersdenkenden sowie Angehörigen anderer Nationen oder Glaubensgemeinschaften das Betriebsklima negativ beeinflussen, zu Störungen der Arbeitsabläufe führen sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse beeinträchtigen. Psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen, Depressionen, Erschöpfungszustände, Folgeerkrankungen infolge mangelnder Abwehrkräfte, Angstzustände und vieles mehr können Folge o.g. Verhaltens sein. Die Rechte der Betroffenen auf Menschenwürde, Meinungsfreiheit und sexuelle Selbstbestimmung werden durch solche Verhaltensweisen verletzt.

Im Gegensatz zu Mobbing, wo eine Person im Mittelpunkt der Angriffe und Feindseligkeiten steht, sind Konflikte schwerwiegende Meinungsverschiedenheiten die sich vorrangig auf Sachfragen beziehen, und nach deren Lösung auch wieder eine normale Zusammenarbeit möglich ist.

Die Bekämpfung von Mobbing und seinen Ursachen betrachten das Rektorat und die Personalräte der Universität Bonn als ein gemeinsames Anliegen.

Alle Beschäftigten der Universität Bonn sind aufgefordert, an der Gestaltung einer Arbeitswelt mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in der Konflikte zugelassen und gelöst werden.

§ 1 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Universität Bonn

§ 2 Ziele

Diese Dienstvereinbarung soll dazu beitragen, Mobbing sowie sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu verhindern. Sie regelt darüber hinaus das Verfahren bei Verstößen. Die genannten Verhaltensweisen stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen dar und können auch Strafrechtstatbestände erfüllen; die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

§ 3 Begriffserläuterungen

- (1) **Mobbing** ist jede gezielte, systematische und über einen längeren Zeitraum andauernde, feindselige oder diskriminierende Behandlung oder Herabwürdigung einer Person.

Besonders ist darauf zu achten, dass

- niemandem grundlos seine Chancen, soziale Beziehungen aufrechtzuerhalten, genommen werden
- niemand in seinem sozialen Ansehen beschädigt wird
- niemand durch die ihm zugewiesene Arbeit diskriminiert oder gedemütigt wird
- niemand in seiner Gesundheit bedroht oder schädlichen Arbeitsbedingungen (inkl. Gewalt) ausgesetzt wird

Als Mobbing- Handlungen kommen z. B. in Betracht:

- Verleumdungen von Beschäftigten oder deren Familien,
- Verbreitung von abträglichen bzw. negativen Gerüchten über Beschäftigte oder deren Familien,
- Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Desinformation,
- Drohungen und Erniedrigungen,
- Beschimpfungen, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität,
- Unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben,
- Belästigungen von Beschäftigten bis in die Privatsphäre

- (2) **Sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde des Menschen am Arbeitsplatz verletzt. Ausschlaggebend sind die Empfindungen der Betroffenen.

Sexuelle Belästigung liegt vor,

- wenn ein Verhalten aufgrund allgemeingültiger gesellschaftlicher Normen als unerwünscht unterstellt werden kann
- oder
- von den Betroffenen erkennbar abgelehnt wird.

Als sexuelle Belästigung kommen z.B. in Betracht:

- das Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Darstellungen mit sexuell anzüglichen Ausführungen oder Darstellungen
- unerwünschter körperlicher Kontakt,
- sexuell anzügliche oder unangenehme verbale Bemerkungen,
- beleidigende oder diskriminierende Äußerungen wegen gleichgeschlechtlicher Lebensweise,
- die sprachliche Benennung mit „Kosewörtern“,
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte.

- (3) **Diskriminierung** ist die Herabsetzung von Beschäftigten in verbalen oder schriftlichen Äußerungen sowie Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt wegen ihrer Behinderung, Herkunft, Hautfarbe, Religion, politischer Anschauung oder sexuellen Identität, es verletzt die Würde der betroffenen Person sowie ihre Grundrechte

§ 4 Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Die Universität Bonn missbilligt jede Form von Mobbing sowie von sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Sie sieht es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um die Beschäftigten davor zu schützen.
- (2) Die Universität verpflichtet sich, in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorzugehen, die gegen diese Dienstvereinbarung verstoßen. Die Universität hat dafür zu sorgen, dass den Beschwerdeführenden aus der Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht.
- (3) Werden Beschäftigte durch betriebsfremde Personen am Arbeitsplatz sexuell belästigt oder diskriminiert, wird die Universität alle ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausschöpfen, um dies künftig zu verhindern.

§ 5 Verantwortung der Vorgesetzten

- (1) Die Vorgesetzten haben in besonderem Maße durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden. Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Mobbing sowie auf eine eventuelle sexuelle Belästigung oder Diskriminierung in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird. Vorgesetzte sind verpflichtet, Maßnahmen zu treffen die geeignet sind, Mobbing-Handlungen vorzubeugen oder zu unterbinden. Beispielsweise durch klare Arbeitsplatzbeschreibungen und klare Aufgabenzuweisung.
- (2) Vorgesetzte, die Mobbing sowie einer sexuellen Belästigung oder Diskriminierung nicht konsequent entgegengetreten, sind durch die nächsthöheren Vorgesetzten, ersatzweise durch die Dienststellenleitung, auf ihre Verantwortung hinzuweisen. Im Wiederholungsfall ist die Einleitung von dienst- oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu prüfen.

§ 6 Unterstützung der Betroffenen (*Verfahren*)

- (1) Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ein Fehlverhalten im Sinne dieser Dienstvereinbarung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen und der betreffenden Person zunächst mündlich oder schriftlich deutlich zu machen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Betriebsklima stört. Betroffene können auch Beschäftigte sein, die zwar nicht persönlich behelligt werden, aber das Fehlverhalten miterleben oder mit ansehen.
- (2) Betroffene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, sich bei Personen ihres Vertrauens zu beschweren, wenn sie sich diskriminiert und/oder gemobbt fühlen. Zu diesem Personenkreis gehören Vorgesetzte, die Betriebssozialarbeiter der Universität, der Betriebsärztliche Dienst, bestimmte, geschulte Personalratsmitglieder und Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV), Schwerbehindertenvertretung und

Gleichstellungsbeauftragte (vgl. auch § 7 (1)). Diese Personen behandeln die Beschwerde vertraulich und besprechen sie mit dem Hilfesuchenden. Je nach Lage des Falls versucht die angesprochene Vertrauensperson, bereits in der jetzigen Phase eine weitere Eskalation zu verhindern (z.B. durch direkte Einflussnahme auf den beschuldigten Mitarbeiter).

- (3) Sofern eine Bereinigung der Situation nicht eintritt, veranlasst die angesprochene Vertrauensperson – im ausdrücklichen Einverständnis mit dem Hilfesuchenden – ein Gespräch zwischen dem Hilfesuchenden und dessen zuständigem Vorgesetzten; sofern Letzterer der Beschuldigte ist, ist ein nächsthöherer Vorgesetzter einzubinden. Auf Wunsch des Hilfesuchenden wird die ursprünglich angesprochene Vertrauensperson an dem Gespräch beteiligt.
- (4) Der Vorgesetzte veranlasst zeitnah eine Klärung des Sachverhaltes und eine erste Analyse, welche auch Klärungs- und Sondierungsgespräche mit Mitarbeitern aus dem betrieblichen Umfeld des Hilfesuchenden und insbesondere mit dem Beschuldigten beinhaltet. Der Vorgesetzte informiert den Beschuldigten zu Gesprächsbeginn über die vorliegende Dienstvereinbarung, über mögliche persönliche Folgen von Mobbinghandlungen sowie über arbeits- und dienstrechtliche Sanktionsmöglichkeiten (bis hin zur Abmahnung, Versetzung, Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens). Sollten die Sondierungsgespräche den Verdacht erhärten, kündigt er konkrete arbeits- bzw. dienstrechtliche Sanktionen an, die dann angewendet werden, wenn in der Folgezeit keine positive Verhaltensänderung des Verursachers zu beobachten ist.
Tritt hierdurch eine Bereinigung der Situation ein oder wird hierdurch wieder ein funktionierendes und sozial ausgewogenes Miteinander erreicht, wird von weiteren Schritten abgesehen.
- (5) Ist nach dem Gespräch nach Ziffer 4 beim Beschuldigten/Verursacher ein partnerschaftlicher Umgang am Arbeitsplatz weiterhin nicht festzustellen, kann jede der bisher beteiligten Personen (die bisher eingebundene Vertrauensperson oder eine der in § 7 (1) genannten Personen) in Rücksprache mit dem Ratsuchenden den Fall zur weiteren Klärung über die Leitung des Dezernat 3 (Personaldezernat) an die in § 7 (3) beschriebene Kommission weitergeben. Die Vertrauensperson kann damit einen Vorschlag zum weiteren Vorgehen, insbesondere zum Schutz der Ratsuchenden, verbinden.
- (6) Die Kommission informiert sich umfassend, indem sie alle Beteiligten anhört. Abschließend stellt sie fest, ob Mobbing-Handlungen, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung vorliegen. Die Kommission hat das Recht, zur Entscheidungsfindung externe Berater hinzuzuziehen.
Abschließend gibt die Kommission ihre Empfehlung ab an den Hilfesuchenden (z.B. möglicherweise Einleitung eines Strafverfahrens) und an die Dienststellenleitung (z.B. Sanktionen).
- (7) Es bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten, im Einzelfall gegen den Verursacher bereits zu einem früheren Zeitpunkt die erforderlichen dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen (z. B. Ermahnung, Abmahnung, Kündigung, Einleitung eines Disziplinarverfahrens) bei Vorliegen der allgemeinen Voraussetzungen durchzuführen.

§ 7 Vertrauenspersonen, Kommission

- (1) Zur Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Anliegen im Sinne dieser Dienstvereinbarung stehen folgende Ansprechpartner (Vertrauenspersonen) zur Verfügung:
 - die Betriebssozialarbeiter der Universität
 - bestimmte, geschulte Personalrats- und JAV-Vertreter (zu erreichen über das jeweilige Geschäftszimmer. PR : Tel. 7381 / PRwiss : Tel. 3280)
 - *Betriebsärztlicher Dienst (?)*
 - *Gleichstellungsbeauftragte (?)*
 - *Schwerbehindertenvertretung (?)*Betroffene können wählen, an wen sie sich wenden.
- (2) Die Vertrauenspersonen haben folgende Aufgaben:
 - Entgegennahme von Beschwerden
 - Beratung der Betroffenen
 - Im Einvernehmen mit den Betroffenen/Beschwerdeführern, Gespräche mit den Beteiligten zu führen
 - Prüfung, ob es sich um einen Fall im Sinn dieser Dienstvereinbarung handelt, hierzu ggf. Kontakt zu externen Stellen aufzunehmen
 - Erscheinen weitere Schritte erforderlich, Weitergabe des Vorgangs an die KommissionVorgetragene Anliegen werden unverzüglich und vertraulich behandelt.
- (3) Die Kommission besteht aus: Vertrauensperson, Personalabteilung sowie einem Vertreter des Personalrats, der den Hilfesuchenden vertritt sowie ggf. einem JAV-Vertreter, einem Juristen und einem externen Sachverständigen.
- (4) Die Mitglieder der Kommission sind hinsichtlich der ihnen in dieser Tätigkeit bekannt werdenden Angelegenheit zum Stillschweigen verpflichtet. Dies gilt auch für andere Beteiligte.

§ 8 Qualifizierungsmaßnahmen

Zielgruppen für die Weiterbildung sind insbesondere die unter § 7 genannten Personengruppen. Die konkrete Ausgestaltung des Fortbildungsangebotes sollte in Abstimmung zwischen den Personalräten und der Dienststelle erfolgen

§ 9 Inkrafttreten, Geltungsdauer

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt zum TT.MM.2004 in Kraft. Sie verlängert sich jeweils um 1 Jahr, wenn sie nicht von einer der Vertragsparteien mit einer Frist von 3 Monaten zum Ablauf des Kalenderjahres gekündigt wird. Im Falle einer Kündigung gilt die Dienstvereinbarung weiter, bis sie durch eine andere Abmachung der Vertragsparteien ersetzt wird.

Bonn, den
