

DIENSTVEREINBARUNG

Partnerschaftliches Verhalten an der Universitätsmedizin Mainz

zwischen
der Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, KöR
vertreten durch den Kaufmännischen Vorstand, Herrn Norbert Finke

und
dem Personalrat der Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz,
vertreten durch die Vorsitzende, Frau Waltraud Friedrich

§ 1 Präambel

- 1.1 Die Universitätsmedizin Mainz verpflichtet sich mit dieser Dienstvereinbarung dem Grundsatz des partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz und setzt damit das aktuelle Leitbild der Universitätsmedizin und die jeweils geltenden Grundsätze zu Führung und Zusammenarbeit um. Dabei kommen Prävention und Konfliktmanagement eine besondere Bedeutung zu.
- 1.2 Konflikte am Arbeitsplatz gehören zum Berufsalltag. Sie sollen dort, wo sie entstehen, bearbeitet werden. Die Universitätsmedizin unterstützt auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung Beschäftigte beim Erkennen und Lösen von Konflikten am Arbeitsplatz und berücksichtigt hierbei spezifisch männliche und weibliche Problemlagen angemessen. Allen Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- oder Ausbildungsfunktion kommt beim Erkennen von und im Umgang mit Konflikten und bei der Stärkung eines partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz eine tragende Rolle zu.
- 1.3 Handlungsweisen, die dem Grundsatz des partnerschaftlichen Verhaltens an der Universitätsmedizin zuwider laufen, werden nicht toleriert. Zu diesen Handlungsweisen gehören z. B.:
 - sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
 - Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, Abstammung, Religion, Nationalität, Alter oder sexuellen Orientierung (EU-Antidiskriminierungsrichtlinie)
 - Mobbing
- 1.4 Die Universitätsmedizin verpflichtet sich, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen und geeignete Maßnahmen bei Verstößen gegen partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zu ergreifen, Beschäftigte bei der Konfliktbearbeitung zu unterstützen sowie die Organisation von Selbsthilfestrukturen zu fördern.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle in der Universitätsmedizin Beschäftigten. Die Dienststelle verpflichtet sich, die Regelungen dieser Dienstvereinbarung auch bei Personen, die nicht in die Zuständigkeitsbereiche des LPersVG fallen, entsprechend anzuwenden. Drittfir-
men werden bei Ausübung von Tätigkeiten an der Universitätsmedizin auf diese Dienstver-
einbarung hingewiesen.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- 3.1 Ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz an der Universitätsmedizin ist ge-
kennzeichnet durch:
- einen respektvollen Umgang miteinander,
 - eine frühzeitige offene Ansprache von Problemen,
 - die Erarbeitung und Umsetzung gemeinsamer Lösungswege bei Konflikten.
- 3.2 Die Universitätsmedizin versteht unter *Mobbing* ein konfliktbelastetes Verhalten am
Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbei-
terinnen und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer
oder mehreren Personen fortgesetzt, aufeinander aufbauend und ineinander übergrei-
fend Handlungen wie Anfeindungen, Schikanen oder Diskriminierungen ausgesetzt
wird, die in ihrer Gesamtheit dazu geeignet sind, das allgemeine Persönlichkeitsrecht
oder andere geschützte Rechte wie die Ehre oder die Gesundheit der Betroffenen oder
des Betroffenen zu verletzen (vgl. hierzu Anlage 1).

§ 4 Maßnahmen zur Prävention

4.1 *Information und Fortbildung*

- 4.1.1 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitätsmedizin sind hinsichtlich der
Thematik „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ zu sensibilisieren. Die
Verantwortlichkeit obliegt dem Vorstand. Die Konfliktberatungsstelle unterstützt den
Vorstand bei der Umsetzung präventiver Maßnahmen.
- 4.1.2 Die Informationen und Fortbildungsmöglichkeiten zum Erkennen und Bewältigen
von Konflikten bzw. Mobbing sind den Beschäftigten zugänglich zu machen, z. B.
durch geeignete Informationsveranstaltungen und Informationsmaterialien (Broschü-
re, Websites etc.).
- 4.1.3 Insbesondere Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- oder Ausbildungsfunktion, de-
nen eine besondere Personalverantwortung und Fürsorgepflicht obliegt, müssen
über geeignete Qualifikationen und Kompetenzen verfügen, um mit Konflikten am
Arbeitsplatz angemessen umzugehen. Beschäftigte mit Führungsaufgaben sollen ab
einem noch zu bestimmenden Zeitpunkt verpflichtet werden, innerhalb eines Jahres
nach Beginn der Führungstätigkeit, eine qualifizierte Fortbildung zu den Thematiken
Konfliktmanagement und Personalführung, zu besuchen und dies schriftlich dem
Servicecenter Personalwesen vorzulegen.

Die Universitätsmedizin erwartet von diesen Personen, dass sie sich diesbezüglich ständig weiter qualifizieren und fortbilden und die erworbenen Kompetenzen in ihren Bereichen umsetzen und frühzeitig Unterstützungsangebote nutzen. Dazu werden geeignete Angebote in die Führungskräftefortbildung der Universitätsmedizin aufgenommen. Kompetenzen im Bereich der Personalführung werden bei einer Leistungsbeurteilung oder bei vergleichbaren Maßnahmen wie z.B. sämtlichen Personalauswahlverfahren sowie auch Berufungsverfahren berücksichtigt. Stellenausschreibungen sind diesbezüglich zu formulieren.

4.1.4 Den Beschäftigten in Einrichtungen der Universitätsmedizin mit Beratungsfunktionen (z.B. Konfliktberatungsstelle, Betriebsärztliche Dienststelle, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Schwerbehindertenbeauftragter, Servicecenter Personalwesen), sind geeignete Fortbildungsmaßnahmen anzubieten bzw. externe Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

4.2 *Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Erhöhung der Arbeitszufriedenheit*

Im Sinne der Prävention setzt sich die Universitätsmedizin zum Ziel, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern. Für die Umsetzung zeichnen der Vorstand bzw. die Führungsebenen in den Betriebseinheiten der Universitätsmedizin verantwortlich.

Dabei beachten sie folgende Punkte:

- Sicherstellung des innerbetrieblichen Informationsflusses
- Förderung eines fairen Umgangs sowie eines sozialen Für- und Miteinanders
- Schaffung von Transparenz (insbesondere in Veränderungsprozessen und bei Personalentscheidungen)
- Herstellung von klaren Organisationsstrukturen
- Abgrenzung von Verantwortungsbereichen
- Aufzeigen beruflicher Qualifizierungs-, Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten für die Beschäftigten

§ 5

Rechte der Beschäftigten

5.1 *Beratung und Unterstützung*

Die Beschäftigten können sich in einer entsprechenden Konfliktsituation an eine Person ihres Vertrauens wenden. Dies kann neben den Vorgesetzten auch die Konfliktberatungsstelle oder jede andere Einrichtung mit Beratungsfunktion sein. Der Dienstweg muss dabei nicht eingehalten werden.

5.2 *Beschwerderecht*

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich in einer Konfliktsituation beim unmittelbaren oder höheren Vorgesetzten oder bei der Leitung des Servicecenter Personalwesen, der Leitung der Abteilung Personalservice bzw. deren Stellvertretungen zu beschweren. Die Beschwerde führende Person kann jederzeit eine Person ihres Vertrauens zu den Gesprächen hinzuziehen. Als Vertrauenspersonen kommen insbesondere die Mitarbeiterin der Konfliktberatungsstelle oder jede andere Einrichtung mit Beratungsfunktion in Frage.

§ 6

Verantwortung der Vorgesetzten

- 6.1 Alle Beschäftigte haben durch ihr Verhalten aktiv zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Würde und Persönlichkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert und geschützt werden. Eine besondere Verantwortung dafür obliegt den Vorgesetzten. Hinweisen auf Mobbinghandlungen oder auf ähnliches schwerwiegendes verletzendes Verhalten müssen sie unverzüglich nachgehen.
- 6.2 Die Vorgesetzten haben bei auftretenden Konfliktfällen insbesondere die Aufgabe, die / den Betroffene(n) zu beraten, in Einzel- und Gruppengesprächen mit allen Beteiligten, die jeweils eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen können, den Sachverhalt festzustellen und zu erörtern, zwischen den Beteiligten zu vermitteln und den Konflikt konstruktiv zu bearbeiten. Sie sind verpflichtet, die Beteiligten über die Zusammenhänge und Folgen von Mobbinghandlungen sowie ähnlichen schwerwiegenden Verletzungen aufzuklären und auf eventuelle Sanktionen hinzuweisen.
- 6.3 Die Erfüllung dieser Aufgaben verlangt von den Vorgesetzten ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen, Engagement und Verschwiegenheit.

§ 7

Konfliktberatungsstelle

- 7.1 Aufgaben der Konfliktberatungsstelle sind:
- Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Abs. 5.1
 - Bereitstellung von Informationen über Selbsthilfeorganisationen und Beratungseinrichtungen außerhalb der Universitätsmedizin.
- 7.2 Die Konfliktberatungsstelle arbeitet eng mit allen fallspezifisch relevanten Einrichtungen zusammen. Bei der Umsetzung von Maßnahmen sind insbesondere das Servicecenter Personalwesen, Abteilung Personalservice und der Personalrat hinzuziehen.

§ 8

Beschwerdeverfahren

- 8.1 Liegt der Dienststelle eine Beschwerde vor (vgl. Abs. 5.2), ist diese unverzüglich zu prüfen; falls erforderlich, sind Maßnahmen zur Klärung und Lösung der Konfliktsituation einzuleiten. Die Verantwortlichkeit für die Durchführung und den Abschluss des Verfahrens obliegt der Dienststellenleitung. Eine Beschwerde darf für die Beschwerdeführerin oder den Beschwerdeführer grundsätzlich nicht zu Benachteiligungen führen.
- 8.2 Konfliktlösungsschritte sind z. B.:
1. Gespräch zwischen Vorgesetzten und Betroffenen (ggf. unter Hinzuziehung von Personen gemäß Abs. 5.2)
 2. Fixierung von Vereinbarungen zur Konfliktlösung mit zeitlicher Festlegung
 3. Nach Ablauf der vereinbarten Frist Kontrolle der erfolgten Maßnahmen, ggf. Vereinbarung weiterer Maßnahmen oder Einleitung dienst- bzw. arbeitsrechtlicher Schritte. In allen Stufen ist die Hinzuziehung der Konfliktberatungsstelle möglich.

- 8.3 Eine einvernehmliche Konfliktlösung hat Vorrang vor arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Maßnahmen, die aber im Einzelfall ungeachtet dieses Grundsatzes geboten sein können und einzuleiten sind.
- 8.4 Der Aufklärungsprozess ist vertraulich. Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche sind Stillschweigen gegenüber nicht am Verfahren beteiligten Dritten zu wahren.
- 8.5 Wenn alle Maßnahmen nicht greifen, bemüht sich die Dienststelle, für die betroffene Person /die betroffenen Personen einen anderen Arbeitsplatz zu suchen, sofern diese einwilligt / einwilligen.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt nach beiderseitiger Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres von einer der beiden Parteien gekündigt werden.

Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein bzw. ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen der Vereinbarung nicht berührt werden. Beide Seiten verpflichten sich, etwaige, klärungsbedürftige, aber nicht ausdrücklich geregelte Tatbestände im Sinne dieser Dienstvereinbarung zu regeln.

Mainz, 01.02.2012


Norbert Finke
Kaufmännischer Vorstand


Waltraud Friedrich
Personalrat

ANLAGE ZUR DIENSTVEREINBARUNG

Was ist Mobbing?

1. Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen

- Die/Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äußern
- Man wird ständig unterbrochen
- Kolleginnen und Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern
- Anschreien oder lautes Schimpfen
- Ständige Kritik an der Arbeit und/oder am Privatleben
- Telefonterror
- Mündliche und/oder schriftliche Drohungen
- Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten
- Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass etwas direkt ausgesprochen wird

2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen

- Man spricht nicht mehr mit dem/der Betroffenen
- Man lässt sich auch nicht mehr ansprechen
- Räumliche Trennung von den engeren Kolleginnen und Kollegen
- Den entfernteren Kolleginnen und Kollegen wird verboten, den/die Betroffene/n anzusprechen
- Man wird wie Luft behandelt

3. Auswirkungen auf das soziale Ansehen

- Hinter dem Rücken des/der Betroffenen wird schlecht über ihn/sie gesprochen
- Es werden Gerüchte verbreitet
- Man macht jemanden lächerlich, indem man z.B. seinen Gang, seine Stimme oder Gesten imitiert
- Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein
- Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen
- Man macht sich über eine eventuell vorhandene Behinderung lustig
- Man greift die politische oder religiöse Einstellung an
- Man macht sich über die Nationalität lustig
- Man macht sich über das Privatleben lustig
- Es sollen Arbeiten ausgeführt werden, die das Selbstbewusstsein verletzen
- Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher und kränkender Weise
- Die Entscheidungen des/der Betroffenen werden in Frage gestellt
- Man belegt ihn/sie mit obszönen Schimpfwörtern
- Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote werden gemacht

4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation

- Dem/Der Betroffenen werden keine Aufgaben mehr zugeteilt
- Man gibt ihm/ihr sinnlose Aufgaben
- Man gibt ihm/ihr Aufgaben weit unter seinem/ihrem Können
- Man gibt ihm/ihr ständig neue Aufgaben
- Man gibt ihm/ihr demütigende Aufgaben
- Man gibt ihm/ihr Aufgaben, die seine/ihre Qualifikation übersteigen, um ihn/sie anschließend zu diskreditieren

5. Angriffe auf die Gesundheit

- Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten
- Androhung körperlicher Gewalt
- Anwendung leichter Gewalt, um jemanden einen „Denkzettel“ zu verpassen
- Körperliche Misshandlung
- Man verursacht Kosten, um dem/der Betroffenen zu schaden
- Man richtet physischen Schaden am Heim oder am Arbeitsplatz an
- Sexuelle Handgreiflichkeiten