



**Rahmendienstvereinbarung
zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und
Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung**

zwischen dem Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt und dem Hauptpersonalrat beim Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt, der Hauptschwerbehindertenvertretung beim Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt sowie der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beim Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt für den Geschäftsbereich des Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt.

Präambel

Im Miteinander von Menschen entstehende Konflikte sind nichts Außergewöhnliches, sie entstehen durch unterschiedliche Interessen, Zielsetzungen und Werte. Grundlage des sozialen Umgangs sind Respekt und Achtung vor der Persönlichkeit und der Lebensweise der Anderen sowie in der Akzeptanz anderer Interessen, Zielsetzungen oder Werte.

Diese Rahmendienstvereinbarung soll dazu beitragen, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft und Wirtschaft Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, unter denen sie ihre Leistungsfähigkeit motiviert entfalten können.

Die Unterzeichner dieser Vereinbarung sind sich darin einig, dass Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung in keinem Fall geduldet werden dürfen. Sie 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. Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung sind arbeits- oder disziplinarrechtlich zu ahnden.

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, um das Fehlverhalten zu beseitigen.



Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung ihrer Probleme zu unterstützen.

Zwischen den Partnern dieser Vereinbarung besteht Einvernehmen darüber, dass Beschäftigten aus dem Ansprechen und Aufzeigen derartiger Probleme keine nachteiligen Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang entstehen dürfen.

Die Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Führungsaufgaben aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte sachgerecht 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

Die Rahmendienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Geschäftsbereiches des Ministeriums für Wissenschaft und Wirtschaft.

§ 2 Begriffsbestimmung

(1) Diskriminierung ist jede Herabsetzung von Beschäftigten insbesondere wegen ihrer Behinderung, Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigungen, ihres Alters, Geschlechts oder ihrer sexueller Identität. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob diese in mündlicher oder schriftlicher Form oder in sonstiger Weise gegenüber der anderen Person erfolgt.

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

Unter Mobbinghandlungen werden u. a. verstanden:



- die angegriffene Person wird zu Unrecht aus der Gruppe, dem Team, dem Referat, der Abteilung etc. ausgeschlossen,
- sie wird zu Unrecht für die Probleme in der Gruppe, im Team, im Referat, in der Abteilung etc. verantwortlich gemacht,
- persönliche Grenzen werden bewusst oder unbewusst verletzt, bewusstes Vorenthalten von Informationen, die für die zu leistende Arbeit in der Gruppe, im Team, im Referat, in der Abteilung etc. erforderlich sind,
- Ausgrenzen durch unbegründete Kontaktverweigerungen,
- bewusstes lächerlich machen,
- missbräuchliche Zuweisung von Aufgaben, die weit über oder unter dem Können liegen.

(3) Eine sexuelle Belästigung ist „jedes unerwünschte, sexuell bestimmende Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird“ (§ 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz - AGG).

§ 3 Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherren

(1) Das Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft missbilligt jede Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung. Es sieht es als eine Pflicht an, alles zu tun, um die Beschäftigten hiervor zu schützen.

(2) Das Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft wird gegen Personen vorgehen, die gegen die Ziele dieser Vereinbarung verstoßen oder ein solches Verhalten dulden. Die/Der jeweilige Dienstvorgesetzte stellt sicher, dass Beschäftigten, die auf derartige Missstände hinweisen, keine Nachteile entstehen.

§ 4 Verantwortung der Vorgesetzten

(1) 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. Von Diskriminierung und/oder Mobbing und/oder sexueller Belästigung oder anderen Konflikten Betroffene werden ermutigt, sich vertrauensvoll mit dem Problem an Vorgesetzte zu wenden.



(2) Die unmittelbaren bzw. angesprochenen Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf ein Fehlverhalten in ihren Arbeitsbereichen unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen zur Konfliktlösung eingeleitet und überprüft werden. Sie können sich dabei von den in § 5 Abs. 2 genannten Personen und Anlaufstellen beraten lassen bzw. deren Lösungsvorschläge einbeziehen.

(3) Das Vorgehen gemäß Absatz 2 ist zu dokumentieren.

(4) Vorgesetzte, die einem Fehlverhalten nicht konsequent entgegengetreten, werden im Rahmen der arbeits- bzw. dienstrechtlichen Möglichkeiten verantwortlich gemacht.

§ 5 Beschwerderecht Betroffener

(1) Sehen sich Beschäftigte von Diskriminierung und/oder Mobbing und/oder sexueller Belästigung betroffen, so haben sie das Recht, sich an die/den unmittelbare/unmittelbaren oder nächst höhere/nächst höheren Vorgesetzten zu wenden, die selbst nicht befangen sind. Ebenso sollen Beschäftigte, die zwar nicht persönlich betroffen sind, aber entsprechende Konflikte anderer wahrnehmen, die genannten Vorgesetzten über diese Probleme informieren. Das Vorbringen ist vertraulich zu behandeln.

(2) Die Betroffenen können sich zur Beratung und Unterstützung auch an eine Person des persönlichen Vertrauens oder an Anlaufstellen wie

- die jeweiligen Örtlichen Personalräte,
- den Hauptpersonalrat,
- die hauptamtliche bzw. ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten,
- die Schwerbehindertenvertretungen/Hauptschwerbehindertenvertretungen,
- die zuständigen Personaldienststellen,
- den betriebsärztlichen Dienst und
- soweit vorhanden, an Konfliktberatungsstellen wenden.

(3) Die Dienststellen können bei Bedarf über die in Absatz 2 Genannten hinaus, Ansprechpartner für Mobbing und/oder Diskriminierung und/oder von sexueller Belästigung Betroffener berufen.



§ 6 Verfahren zur Konfliktlösung

(1) Bei Kenntnis oder Verdacht, dass zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Diskriminierung und/oder Mobbing und/oder sexuelle Belästigung vorliegt, hat der/die Vorgesetzte eine Klärung des Sachverhaltes zu versuchen und eine Analyse durchzuführen, die Klärungs- und Sondierungsgespräche beinhaltet.

(2) Wird ein Verhalten entsprechend § 2 festgestellt und ist die Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung vorhanden, findet ein Gespräch zwischen den Beteiligten statt.

(3) Das Gespräch wird von einer Vertreterin/einem Vertreter der Dienststelle, die/der Kenntnisse auf dem Gebiet der Mediation haben sollte, auf die/den sich beide Seiten einigen, moderiert. Kommt es zu keiner Einigung auf eine Moderatorin/einen Moderator, wird diese/dieser von der Dienststellenleiterin/dem Dienststellenleiter bestimmt. Ist diese/dieser selbst beteiligt, wird die Moderatorin/der Moderator von der Leiterin/dem Leiter der nächst höheren Dienststelle bestimmt. An diesem Gespräch kann auf Bitten einer oder beider Seiten eine Vertreterin/ein Vertreter der unter § 5 Abs. 2 aufgeführten Stellen teilnehmen.

(4) Wird eine einvernehmliche Lösung erzielt, wird dies der Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt, damit diese bei Bedarf in erforderlicher Weise tätig wird.

(5) Der/die Vorgesetzte überprüft mit den Beteiligten nach spätestens sechs Wochen den Erfolg der Maßnahme(n) zur Konfliktlösung.

(6) Besteht keine Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Lösung oder ist eine Einigung nicht möglich, sind geeignete arbeitsrechtliche oder disziplinarrechtliche Maßnahmen zu prüfen.

§ 7 Fortbildung

(1) Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung soll - insbesondere bei den Beschäftigten der unter § 5 Abs. 2 erwähnten Anlaufstellen - gefördert werden.



(2) Vorgesetzte Personen im Sinne des § 4 sollen an Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung teilnehmen.

(3) Die Dienststelle sollte darauf hinwirken, dass diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Moderatoren/innen eingesetzt werden sollen, an geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte zum Umgang mit Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung teilnehmen.

§ 8 Datenschutz

Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte sind vertraulich zu behandeln. Weitere Personen sind nur einzubeziehen, wenn sie unmittelbar an den Vorkommnissen beteiligt sind. Dritte sind nur zu involvieren sofern sie unmittelbar an den Vorkommnissen beteiligt sind.

§ 9 Öffnungsklausel

Unter Berücksichtigung dieser Rahmendienstvereinbarung können Dienststellen im Geschäftsbereich Einzelvereinbarungen treffen, die den Besonderheiten der jeweiligen Dienststelle Rechnung tragen.

§ 10 Evaluation und Inkrafttreten

Die Unterzeichner dieser Vereinbarung werden nach Ablauf von drei Jahren eine Wertung der Wirkung dieser Rahmendienstvereinbarung vornehmen.

Die Rahmendienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann jederzeit durch übereinstimmende Erklärung von Dienststellenleiter und Hauptpersonalrat aufgehoben werden.

Magdeburg, den 23. April 2015

Hartmut Meißing

Minister für Wissenschaft und Wirtschaft
des Landes Sachsen-Anhalt

Axel-Frank Bachner

Vorsitzender des Hauptpersonalrates
beim Ministerium für Wissenschaft und
Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt