

Dienstvereinbarung

Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

1. Präambel

Das Universitätsklinikum (Dienststelle, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Frauenbeauftragte und Frauenvertreterin) setzt sich für ein Arbeitsklima ein, dass sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet. Dieses positive innerbetriebliche Arbeitsklima ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg des Universitätsklinikums und stellt ein erhebliches Anliegen hinsichtlich der Fürsorgepflicht für die Beschäftigten dar.

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung wegen Herkunft, Hautfarbe, Religion und Geschlecht bringen schwerwiegende Störungen im Arbeitsfrieden mit sich. Durch diese Dienstvereinbarung soll sichergestellt werden, dass bei Störungen des Betriebsfriedens oder bei Repressalien gegen Einzelne oder Gruppen ein intaktes und menschenwürdiges Miteinander am Arbeitsplatz möglichst schnell und umfassend wieder hergestellt wird.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle im Universitätsklinikum Ulm Beschäftigten und Beschäftigtengruppen.

Die Dienststelle verpflichtet sich, in Fällen, in denen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung von Dritten ausgeht, alle erforderlichen Maßnahmen (z. B. Hausverbot) zum Schutz der Betroffenen zu ergreifen.

3. Verhaltenskodex

Alle Personen, die unter den Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung fallen, sind verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und zu einem guten Arbeitsklima beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit der Einzelnen (Beschäftigten) zu respektieren, auf Probleme am Arbeitsplatz zu achten, sie wahrzunehmen und Konfliktsituationen **frühzeitig** anzusprechen. Sind Beschäftigte von den in nachfolgender Ziffer 4 geschilderten Verhaltensweisen betroffen, so ist dies Anlass für eine präventive Maßnahme mit dem Ziel der Verbesserung des Betriebsklimas; dies gilt auch, wenn Kolleginnen und Kollegen ein solches Verhalten zum Nachteil einer/eines Beschäftigten wahrnehmen. Alle Beschäftigten können dazu beitragen, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz offensiv entgegenzuwirken, indem sie

sich um kollegiale Wertschätzung und eine Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Offenheit bemühen,

solche bewusst wahrnehmen und die belästigten Kolleginnen und Kollegen unterstützen und ermutigen, sich zur Wehr zu setzen,

sich als Vorgesetzte und Personalverantwortliche für die Würde ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv einsetzen,

offen ihrer Missachtung sexueller Belästigung und Diskriminierung Ausdruck geben und offen mit Einzelnen oder im Team Konfliktsituationen besprechen.

4. Begriffsbestimmungen und Reichweite

Was als sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung empfunden wird, kann wesentlich durch das subjektive Empfinden der Betroffenen bestimmt sein.

Zur Verletzung der Würde des Einzelnen gehört insbesondere das bewusste, gezielte und fahrlässige Herabwürdigen bis hin zur

a) sexuellen Belästigung, wie z. B.:

anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person, zu ihrem Körper, zu ihrem Verhalten oder zu ihrem Privatleben,

Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen, gleichgültig, in welcher Form (z. B. Kalender, Bildschirmschoner, Poster etc.),

Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug,

unerwünschte Aufforderung und/oder Nötigung zu sexuellen Handlungen,

unerwünschter Körperkontakt und

sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz, evtl. unter Androhung persönlicher oder berufliche Nachteile.

b) Mobbing, wie z. B.:

- Verleumden von Mitbeschäftigten oder deren Familienangehörigen,
- Verbreiten von Gerüchten über Mitbeschäftigte oder deren Familie,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen,
- Desinformation,
- Drohung und Erniedrigung,
- Beschimpfungen, verletzend Behandlung, Hohn und Aggressivität und
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen, z. B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

c) Diskriminierung, wie z. B.:

Herabwürdigende Bemerkungen, Kommentare oder Witze und/oder Handlungen auf Grund

der Herkunft,

- der Hautfarbe,
- der Behinderung,
- der Abstammung,
- des Geschlechts,
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung,
- der politischen Gesinnung und
- der sexuellen Ausrichtung.

5. Persönliche Klärung

Konfliktsituationen sollten zunächst zwischen den Beteiligten selbst offen angesprochen und nach Möglichkeit bereinigt werden.

Bereits bei diesem Vorgehen können sie sich durch die verantwortlichen Stellen im Sinne der Ziffer 6 beraten lassen und/oder an eine Person ihres Vertrauens wenden und die Einbeziehung dieser Person in das Verfahren verlangen.

6. Beschwerderecht

Beratung und Unterstützung durch die verantwortlichen Stellen

Ist die Lösung des Problems direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht angebracht, können sich Betroffene an die nachfolgend benannten verantwortlichen Stellen wenden. Eine vorgebrachte Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der Beschwerdeführenden und/oder der/des Betroffenen führen.

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

Die verantwortlichen Stellen haben allen - auch vertraulichen - Hinweisen und Beschwerden über Belästigungen nachzugehen.

Die Einbeziehung der verantwortlichen Stellen sowie die Festlegung der weiteren Maßnahmen findet **nur im Einvernehmen mit den Betroffenen** statt.

Verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere:

- der/die unmittelbare und/oder nächst höhere Vorgesetzte bzw. die Personalabteilung,
- die Personalvertretung,
- die Schwerbehindertenvertretung,
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung,
- die Frauenvertreterin,
- die Frauenbeauftragte,
- der Psychosoziale Dienst und
- der Betriebsärztliche Dienst.

Die Einbeziehung weiterer Verantwortlicher erfolgt nur mit ausdrücklichem Einverständnis der Betroffenen.

Sollten - in Absprache mit den Betroffenen - weitere Verantwortliche einbezogen werden, sind diese verpflichtet, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten mit dem Ziel, ein dem jeweiligen Auftrag gerecht werdendes Handeln sicherzustellen.

Darüber hinaus können sich Betroffene auch jederzeit an eine Person ihres Vertrauens wenden und die Einbeziehung dieser Person in das Verfahren verlangen.

7. Aufgaben der verantwortlichen Stellen

Die verantwortlichen Stellen haben die Aufgabe, die Betroffenen unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls, in einem vertraulichen Gespräch zu beraten und zu klären, ob sich der Verdacht auf Mobbing und sexueller Belästigung oder Diskriminierung bestätigt. Hierzu ist in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den aktiv und passiv Beteiligten der Sachverhalt so weitgehend wie möglich aufzuklären.

Der Sachverhalt ist auf Wunsch der Betroffenen schriftlich festzuhalten. Die Aufzeichnungen werden unter datenschutzrechtlichen Bedingungen bei der jeweiligen verantwortlichen Stelle verwahrt.

Die verantwortlichen Stellen haben den zuständigen Gremien Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche und/oder andere rechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen und die Einhaltung der von der Dienststelle getroffenen Maßnahmen zu überwachen. Die Dienstvereinbarung erlaubt es ihnen, die Betroffenen durch die zuständigen Instanzen zu unterstützen und zu begleiten.

Die Betroffenen legen sich auf eine sie begleitende verantwortliche Stelle fest.

8. Maßnahmenkatalog der Dienststelle:

Die Dienststelle hat die im Einzelfall angemessenen Maßnahmen einzuleiten oder zu veranlassen.

Diese können sein:

Anweisungen zum persönlichen Umgang miteinander,

Verstärkung einer konstruktiven Kommunikation im Umfeld der Betroffenen mit dem Ziel, diese zu einem **kooperativen Miteinander zu verpflichten**,

Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen,

Ermahnung, das Verhalten zu ändern,

Androhung arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen (Umsetzung, Versetzung, Abmahnung, Kündigung; Verweis, Geldbuße, Gehaltskürzung, Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt, Entfernung aus dem Dienst) und/oder andere rechtliche Schritte wie z. B. Hausverbot, Vertragskündigung o. ä. und

Einleitung und Umsetzung arbeits- oder disziplinarrechtlicher und/oder anderer rechtlicher Maßnahmen.

9. Informations- und Schulungsmaßnahmen

Im Rahmen ihrer Führungsaufgaben sorgt die Dienststelle für umfassende Information aller Bediensteten zu den Themen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung.

Hierzu werden im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung die Themen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung in die Stoffpläne aufgenommen bzw. interne Informationsveranstaltungen angeboten. Für die Teilnahme an diesen Schulungsveranstaltungen werden die Beschäftigten freigestellt.

Insbesondere Vorgesetzte, Personalratsmitglieder, Frauenvertreterin, Frauenbeauftragte, Schwerbehinderten- und Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen sowie Beschäftigte der Personalverwaltung **sind verpflichtet**, an Schulungsveranstaltungen zum Themenkreis sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung **teilzunehmen**.

Alle Beschäftigten erhalten eine Fertigung der Dienstvereinbarung beim Inkrafttreten bzw. zum Beschäftigungsbeginn.

10. Hilfe für Betroffenen

Neben den vorgenannten verantwortlichen Stellen haben die Betroffenen die Möglichkeit, externe Hilfe zu beanspruchen.

Stellen, an die sich Betroffene wenden können, sind z. B.

Korn
(Informations- und Vermittlungsstelle für gesundheitliche Hilfsangebote)

(07 31) 50 - 2 56 39

Frauen helfen Frauen
(Selbsthilfegruppe für Frauen mit sexuellen Gewalterfahrungen)

Zinglerstraße 1, 89073 Ulm
(07 31) 61 99 06

Gaby's Mobbingwerkstatt

Gaby Ziegler
Goethestraße 14, 89129 Langenau
(0 73 45) 92 15 34
Internet: <http://www.mobbingwerkstatt.de>

AOK Ulm
(Psychosoziale Betreuung Herr Gaalken)

Gesundheitstreff im Basteicenter, 89073 Ulm
(07 31) 1 68 - 3 70
Internet: <http://www.aok.de>

Berufsbegleitender Dienst
(Psychosoziale Hilfen in Arbeit: H. Breitingner, Fr. Rösch, H. Dambacher)

Zeitblomstraße 49, 89073 Ulm
(07 31) 6 30 92, Fax: (07 31) 6 30 94

Weitere Adressen können bei den verantwortlichen Stellen nachgefragt werden.

11. Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft.

Wird sie gekündigt, gelten deren Festlegungen bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung weiter.

Ulm, 24.11.2000

Schira

A. Schira
Kaufmännischer Vorstand
des Universitätsklinikums Ulm

Ulm, 30.11.00

Gubler-Rehbock

D. Gubler-Rehbock
Vorsitzende des Personalrats
des Universitätsklinikums Ulm