

Dienstvereinbarung

„Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“

1. Präambel

Die Universität (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 der Universität und stellt ein erhebliches Anliegen hinsichtlich der Fürsorgepflicht für die Beschäftigten dar.

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung wegen Behinderung, 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 an der Universität Ulm Beschäftigten.

Die Dienststelle verpflichtet sich, in Fällen, in denen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung von Dritten ausgeht, alle erforderlichen Maßnahmen (z.B. Hausverbot, keine weitere Auftragserteilung, Vertragskündigung) 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 Nr. 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, sexueller 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. Begriffsbestimmung 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:

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen.

Sie kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigen sexualisiertem Verhalten ausdrücken.

Dies können z.B. sein:

- 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 ...)
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug
- Unerwünschte Aufforderung oder/und Nötigung zu sexuellen Handlungen
- Unerwünschter Körperkontakt und
- Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz.

b) Mobbing

Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die wiederholt und systematisch vorkommen.

Dies können z.B. sein:

- Verleumden von Mitbeschäftigten oder deren Familienangehörigen
- Verbreiten von Gerüchten über Mitbeschäftigte oder deren Familie
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen
- Desinformation
- Drohung und Erniedrigung
- Beschimpfung, verletzende 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

Diskriminierung ist eine Herabsetzung der Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen.

Die Würde des Menschen ist unantastbar (Art. 1 GG)

Dies können z.B. sein:

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

- der nationalen und/oder sozialen Herkunft,
- der Hautfarbe,
- der Abstammung,
- der Behinderung,
- 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 innerhalb der Universität wenden und die Einbeziehung dieser Person in die persönliche Klärungsphase 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 zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

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

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

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, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung bestätigt. Hierzu ist in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den 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 können

- die/den Betroffenen zu allen Besprechungen begleiten und sie/ihn in ihrer/seiner Vertretung unterstützen,
- die belästigende/n Personen über die tatsächlichen und arbeits-/dienstrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung am Arbeitsplatz aufklären,
- den Beteiligten einen Verfahrensvorschlag unterbreiten und die Einhaltung der dabei getroffenen Vereinbarungen überwachen.

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.
- **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 Bediensteter zu den Themen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung, insbesondere durch interne Fort- und Weiterbildung.

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.

10. Schlußbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft.
Wird sie gekündigt, gelten deren Festlegungen bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung weiter.

Ulm,.....

Ulm,.....

.....

.....

Dr. Eberhardt

W. Schüle

Kanzler
der Universitäts Ulm

Vorsitzender des Personalrats
der Universität Ulm

Anhang

Hilfe für Betroffene

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)

0731 / 50- 25639

Frauen helfen Frauen

(Selbsthilfegruppe für Frauen mit sexuellen Gewalterfahrungen)

Zinglerstr. 1, 89073 Ulm

0731 / 619906

AOK Ulm

(Psychosoziale Betreuung Herr Gaalken)

Gesundheitstreff im Basteicenter, 89073 Ulm

0731 / 168 - 370

Internet: <http://www.aok.de>

Berufsbegleitender Dienst

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

Zeitblomstrasse 49, 89073 Ulm

0731 / 63092 Fax: 0731 / 63094

Weitere Adressen können bei den verantwortlichen Stellen nachgefragt werden.