

Sächsische Akademie der Wissenschaften zu Leipzig

Dienstvereinbarung zum Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz

Präambel

Die Parteien dieser Dienstvereinbarung sind sich einig, dass das Arbeitsklima von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt sein soll und dass Mobbing eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Menschenwürde bedeutet. Mobbing am Arbeitsplatz stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten und eine Diskriminierung im Sinne von § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, das Problembewusstsein für Mobbing am Arbeitsplatz durch Aufklärung und Sensibilisierung aller Beschäftigten zu schärfen, die Entstehung von Mobbing zu verhindern und ihm entgegenzutreten.

Weiteres Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, ein Verfahren zur schnellen und nachvollziehbaren Beilegung eines aufgrund von Mobbinghandlungen entstandenen Konfliktes festzulegen.

Personalverantwortliche und Vorgesetzte sind in besonderer Weise dafür verantwortlich, dass in ihrem Arbeitsbereich die persönliche Integrität und Würde aller Beschäftigten respektiert wird und Mobbing unterbleibt.

§ 1 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle an der Sächsischen Akademie der Wissenschaften zu Leipzig (SAW) Beschäftigten, Ordentliche und Korrespondierende Mitglieder der SAW sowie betriebsfremde Personen, die für die SAW tätig sind.

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Dienstorte der SAW sowie für Dienstreisen, Seminare, Veranstaltungen und Sitzungen, an denen Beschäftigte und Mitglieder der SAW teilnehmen.

§ 2 Begriffsbestimmung

2.1 Mobbing

Mobbing ist kein gewöhnlicher Konflikt des Arbeitsalltags. Als Mobbing werden unterschiedliche destruktive Verhaltensweisen verstanden, mit denen eine Person von einer anderen oder mehreren Personen wiederholt, prozesshaft und über einen längeren Zeitraum hinweg angegriffen wird. Diese Verhaltensweisen führen dazu, dass die Arbeitsleistung und das Leistungsvermögen der davon betroffenen Person, ihre soziale Integration am Arbeitsplatz, ihr soziales und/oder berufliches bzw. wissenschaftliches Ansehen, ihre Möglichkeit, sich sinnvoll in den Arbeitsprozess einzugliedern, ihr Selbstwertgefühl, ihre sozialen Beziehungen, ihre Würde und/oder ihre Gesundheit und/oder körperliche Unversehrtheit verletzt werden. Dementsprechend äußert sich Mobbing in der Diskriminierung und Ausgrenzung einer Person, wobei eine offene Auseinandersetzung mit ihr vermieden und eine faire Behandlung ihr nicht zugestanden wird.

2.2 Mobbingbetroffene

Mobbingbetroffene sind Personen, gegen die sich Mobbingangriffe (siehe § 2.1) richten.

2.3 Mobber

Mobber sind Personen, die Mobbingangriffe im Sinne von § 2.1 wiederholt und über einen längeren Zeitraum hinweg betreiben.

Mobber können ihr destruktives Verhalten oft nur durch Wegschauen von Kolleginnen und Kollegen umsetzen. Wer dadurch Mobbing ermöglicht, trägt zur Isolierung der Mobbingbetroffenen bei und hat somit eine Mitverantwortung für das Geschehen.

§ 3 Verbot von Mobbing

Jede Form des Mobbings am Arbeitsplatz ist verboten. Die in § 1 genannten Personen sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass entsprechende Verhaltensweisen schnellstmöglich unterbunden und die persönliche Integrität und Würde jeder Person respektiert werden. Konflikte am Arbeitsplatz (unter Kollegen/Kolleginnen sowie zwischen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und Vorgesetzten) sind offen und respektvoll anzusprechen und Wege zur Lösung eines Konflikts zu suchen und zu beschreiten.

§ 4 Verfahren

4.1 Rechte der Betroffenen

Betroffene haben das Recht, gegen Mobbing vorzugehen und werden ermutigt, Mobbing nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen.

4.2 Unterstützung für Betroffene

Betroffene können sich grundsätzlich an folgende Personen wenden, um eine Beendigung des destruktiven Verhaltens im Sinne dieser Dienstvereinbarung zu erwirken:

- a) Personalrat
- b) Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte
- c) Schwerbehindertenvertretung
- d) Unmittelbare Vorgesetzte/Arbeitsstellenleitung
- e) Generalsekretär/Generalsekretärin und/oder Präsident/Präsidentin der SAW
- f) Andere Personen des Vertrauens innerhalb der SAW

Diese unterstützen und beraten die Betroffenen unter Wahrung strengster Diskretion.

4.3 Beschwerde gegen Mobbing

Beschwerden sind von Betroffenen schriftlich niederzulegen oder von einer Person aus dem unter § 4.2 a) bis f) genannten Personenkreis schriftlich aufzunehmen. Weiterführende Maßnahmen dürfen nur mit Einverständnis der Betroffenen eingeleitet werden.

Ist es erklärter Wille der Betroffenen, mit der oder den angesprochenen Person(en) (siehe § 4.2) über beratende Gespräche hinaus weitere Schritte zu unternehmen, so werden diese gemeinsam vereinbart und abgestimmt. Betroffene können jederzeit weitere Personen ihres Vertrauens hinzuziehen.

4.4 Maßnahmen des Arbeitgebers

4.4.1 Schriftliche Beschwerde und Anhörung

Um bei einem Vorwurf von Mobbing angemessene Maßnahmen durch den Arbeitgeber zu veranlassen, müssen die Betroffenen und die auf Grundlage von § 4.2 involvierten Personen den Vorgang gemeinsam dem Generalsekretär/der Generalsekretärin oder dem Präsidenten/ der Präsidentin zur Kenntnis bringen. Eine schriftliche Beschwerde der Betroffenen und die Dokumentation gemäß § 4.3 werden dem Präsidenten/der Präsidentin oder dem Generalsekretär/der Generalsekretärin vorgelegt.

Der Präsident/die Präsidentin oder der Generalsekretär/die Generalsekretärin beruft eine Schiedskommission ein, der drei Personen angehören:

1. der Präsident/die Präsidentin oder der Generalsekretär/die Generalsekretärin oder ein anderes Mitglied des Präsidiums
2. ein Mitglied des Personalrats
3. der/die Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte oder ein Vertreter/eine Vertreterin

Beschwerdeführende oder beschuldigte Personen können nicht Mitglied der Schiedskommission sein. Den Vorsitz führt die unter 1. genannte Person.

Die Beschwerde ist durch die Schiedskommission zu prüfen mit dem Ziel, den Sachverhalt mit sämtlichen zur Verfügung stehenden Mitteln aufzuklären und zu beurteilen. Die Schiedskommission muss beschwerdeführende und beschuldigte Personen voneinander getrennt anhören und kann schriftliche Stellungnahmen verlangen. Die angehörten Personen können eine Person ihres Vertrauens zu der Anhörung hinzuziehen.

Sofern die Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung zu erkennen ist, vermittelt die Schiedskommission. Ist eine einvernehmliche Lösung nicht möglich oder nicht zu erwarten, ist das Konfliktlösungsverfahren gemäß § 4.4.2 einzuleiten.

4.4.2 Konfliktlösungsverfahren

Wenn eine einvernehmliche Lösung des Konflikts nicht möglich oder nicht zu erwarten ist, wird durch den/die Vorsitzende/n der Schiedskommission das Konfliktlösungsverfahren eingeleitet, das aus drei Gesprächsrunden besteht. Zu den Gesprächsrunden sind mindestens einzuladen:

1. die beschwerdeführenden Personen
2. die beschuldigten Personen
3. die Mitglieder der Schiedskommission

Die Gesprächsrunden werden maximal dreimal im zeitlichen Abstand von ca. drei Wochen durchgeführt. Das Ziel der Gesprächsrunden ist die Lösung des Konflikts spätestens am Ende der dritten Gesprächsrunde.

Inhalt der Gesprächsrunden:

1. In der ersten Gesprächsrunde können beschwerdeführende und beschuldigte Personen ihre jeweiligen Auffassungen zu dem Konflikt äußern. Beide haben das Recht, ihre eigene Sichtweise im erforderlichen Maße zu schildern. Der/die Vorsitzende gibt die Ergebnisse der Recherchen (siehe 4.4.1.) der Schiedskommission bekannt. Konfliktlösungsvorschläge durch alle Beteiligten sind möglich und erwünscht. Der/die Vorsitzende zeigt der beschuldigten Person mögliche Konsequenzen von Mobbing auf.
2. In der zweiten Gesprächsrunde wird, aufbauend auf der ersten, versucht, eine einvernehmliche Lösung des Konflikts zu erzielen. Sofern sie nicht gefunden werden kann und die Kommission den Vorwurf des Mobbings für berechtigt hält, sind konkrete Konsequenzen und Sanktionen gemäß § 4.5 für den Fall anzudrohen, dass weiterhin Mobbing betrieben wird.
3. Können auch in der dritten Gesprächsrunde einvernehmliche Lösungen nicht erzielt werden, so beschließen die Teilnehmer mit der Mehrheit der Anwesenden als letztes Mittel Sanktionen nach § 4.5. Diese sind vom Arbeitgeber unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Personalrats umzusetzen und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zu überprüfen.

4.5 Sanktionen

Folgende Sanktionen sind beispielsweise möglich:

- Mündliche bzw. schriftliche Ermahnung
- Verpflichtung zu einer themenbezogenen Fortbildung zum nächstmöglichen Termin
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- Abmahnung
- Ordentliche oder außerordentliche Kündigung
- Strafanzeige durch die SAW

§ 5 Prävention

Maßnahmen der Prävention sollen künftiges Mobbing verhindern und zeigen, dass derartige Verhaltensweisen auf keinen Fall toleriert werden. Als Maßnahme der Prävention sind insbesondere anzusehen:

- Hinweis auf diese Dienstvereinbarung im Rahmen der Einstellungsgespräche
- Bereitstellung von Informationsmaterialien und Hinweis auf Beratungsstellen oder Selbsthilfegruppen
- Persönliche Gespräche zwischen Kollegen/Kolleginnen und auf der Ebene der Personalverantwortlichen
- Teilnahme an Informations- oder Fortbildungsveranstaltungen für den unter § 4.2 a) bis e) genannten Personenkreis über die Problematik von Mobbing und die damit verbundenen Rechte und Pflichten, um die Beratungskompetenz zu erhöhen

§ 6 Vertraulichkeit

Alle mit einem Fall von Mobbing befassten Personen unterliegen der Schweigepflicht gegenüber Dritten, die nicht an dem Verfahren beteiligt sind.

§ 7 Nachteilsschutz

Personen, die sich gegen Mobbing entsprechend dieser Dienstvereinbarung wehren, oder Personen, die diejenigen dabei unterstützen, dürfen daraus zu keinem Zeitpunkt Nachteile entstehen.

Sollte die Schiedskommission entscheiden, dass kein Mobbing vorliegt, oder sollte es zwischen Betroffenen und Beschuldigten zu einer gütlichen Konfliktbeilegung kommen, dann dürfen allen Beteiligten daraus keine Nachteile während der Tätigkeit an der oder für die SAW erwachsen.

§ 8 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Datum der Unterzeichnung durch den Präsidenten und den Personalratsvorsitzenden in Kraft. Sie kann auf Initiative jeder Seite einvernehmlich angepasst bzw. mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

gez. Prof. Dr. Hans Wiesmeth
Präsident der SAW

gez. Dr. Torsten Woitkowitz
Vorsitzender des Personalrates

Leipzig, den 8. Juni 2023