

Dienstvereinbarung

**für ein partnerschaftliches Verhalten und
zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz
im Landratsamt**

Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis



Dienstvereinbarung:	03/2023
Stand:	19.07.2023
Änderungen:	
Version:	1.0.0
Verteiler:	An alle Mitarbeiter /-innen des Landratsamtes Unstrut-Hainich- Kreis



Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1. Geltungsbereich	3
2. Anwendungsgrundlage	4
3. Verhaltenskodex	4
4. Pflichten der Dienststelle.....	4
5. Begriffsbestimmungen	5
5.1 Diskriminierung.....	5
5.2 Sexuelle Belästigung	5
5.3 Mobbing.....	5
5.4 Mobbingbehandlung	6
5.5 Betroffener.....	6
5.6 Beratungsrecht	7
6. Konfliktbeauftragter	7
7. Konfliktlösungsverfahren.....	8
8. Gleichstellungsbestimmung	9
9. Salvatorische Klausel.....	9
10. Inkrafttreten und Schlussbestimmungen.....	10



Dienstvereinbarung 03/2023 – Dienstvereinbarung für ein Partnerschaftliches Verhalten und zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz im Landratsamt

Zwischen dem Landratsamt Unstrut-Hainich-Kreis,
vertreten durch Landrat Zanker

und dem Personalrat des Landratsamtes Unstrut-Hainich-Kreis,
vertreten durch die Vorsitzende Haberzettel

wird gemäß § 75 i.V.m. § 72 Abs. 5 Nr. 8 und 11 Thüringer Personalvertretungs-
gesetz (ThürPersVG) folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Die Würde des Menschen ist unantastbar.

Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Artikel 1 Absatz 1 Grundgesetz

Im Sinne dieses grundgesetzlichen Gebotes sieht sich das Landratsamt und der Personalrat veranlasst, zum Schutze der Beschäftigten eine Regelung für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zu vereinbaren.

Im Arbeitsalltag können Konflikte auftreten. Sie entstehen, wenn beteiligte Personen gegensätzliche Interessen, Ziele, Wünsche, Bedürfnisse oder Ansprüche haben und diese im Handeln verwirklichen wollen. Konstruktiv geklärte Konflikte beinhalten eine faire Auseinandersetzung und eine einvernehmliche Lösung unter Wahrung des Betriebsfriedens. Mit dieser Dienstvereinbarung sollen Betroffene ausdrücklich ermutigt werden, ihre Situation nicht hinzunehmen, aktiv mit den Gegebenheiten umzugehen und sich Beratung und Unterstützung mit dem Ziel zu holen, den belastenden Zustand zu beseitigen. Es besteht Einvernehmen zwischen dem Dienststellenleiter und dem Personalrat, dass soziales Fehlverhalten, wie z. B. Diskriminierungen bis hin zum Mobbing, nicht geduldet wird. Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Suche nach Lösungen zu unterstützen. Insbesondere Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- oder Ausbildungsfunktionen kommt beim Umgang mit Konflikten eine wesentliche Rolle zu. Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nehmen sie eine aktive Rolle ein und haben darauf hinzuwirken, dass Konflikte sachlich ausgetragen und geklärt werden.

Anliegen dieser Dienstvereinbarung ist es, insbesondere durch ein rechtzeitiges Angebot konkreter Hilfen für Betroffene das Betriebsklima und den sozialen Umgang aller Beschäftigten zu verbessern, einen partnerschaftlichen Umgang zu fördern, die Arbeitszufriedenheit zu gewährleisten und die Gesundheit aller zu erhalten oder wiederherzustellen.

1. Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Sinne von § 4 ThürPersVG im Landratsamt. Für den Abfallwirtschaftsbetrieb wird eine separate Dienstvereinbarung geschlossen.



2. Anwendungsgrundlage

Diese Dienstvereinbarung ist anzuwenden bei Maßnahmen zur Vorbeugung, Feststellung und Lösung innerdienstlicher Konflikte infolge von Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Mobbing.

3. Verhaltenskodex

Alle Personen, die unter den Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung fallen, sind verpflichtet zur Einhaltung des Betriebsfriedens zu einem guten Arbeitsklima beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit des Einzelnen zu respektieren, auf Probleme am Arbeitsplatz zu achten, sie wahrzunehmen und Konfliktsituationen frühzeitig anzusprechen. Sind Beschäftigte betroffen, so ist dies Anlass für Maßnahmen mit dem Ziel der Verbesserung des Arbeitsklimas; dies gilt auch, wenn Kollegen ein solches Verhalten zum Nachteil eines Beschäftigten wahrnehmen.

Alle Beschäftigten können dazu beitragen, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing 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 Kollegen unterstützen und ermutigen, sich zur Wehr zu setzen,
- sich als Vorgesetzte und Personalverantwortliche für die Würde ihrer Mitarbeiter aktiv einsetzen,
- offen ihre Missachtung gegenüber Diskriminierung, sexueller Belästigung, und Mobbing zum Ausdruck bringen und
- offen mit Einzelnen oder im Team Konfliktsituationen besprechen.

4. Pflichten der Dienststelle

Die Dienststelle als Arbeitgeber missbilligt jede Form von Diskriminierung, sexueller Belästigung sowie Mobbing am Arbeitsplatz und verpflichtet sich zu präventiven Maßnahmen. Um die Mitwirkung aller Beschäftigten und Führungskräfte bei der Prävention gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing zu sichern, sollen seitens der Dienststelle geeignete Informationen zur Sensibilisierung und ggf. zu Qualifizierungen erfolgen.

Insbesondere die Führungskräfte tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden.

Sie tragen die Verantwortung dafür, Hinweisen auf Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz unverzüglich nachzugehen. Sie haben schnellstmöglich gemeinsam mit den Konfliktparteien sowie bei Bedarf auch mit der nächsthöheren Führungsebene und unterstützenden Stellen eine Klärung anzustreben, nach Lösungen zu suchen und diese umzusetzen. Die Verpflichtung besteht grundsätzlich auch dann, wenn die betroffene Person nicht selbst um Unterstützung bittet.



Für die Führungskräfte mit Personalverantwortung sind Schulungen verpflichtend, in denen das Thema soziale Konflikte am Arbeitsplatz behandelt wird. Gleiches gilt für Personen, die an der internen Ausbildung von Nachwuchskräften mitwirken.

Die Dienststelle verpflichtet sich, in Fällen von Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Mobbing, die von Dritten d.h. von Nichtangehörigen der Dienststelle ausgehen, alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen zu ergreifen (z.B. Hausverbot, Vertragskündigung, Ausschluss von weiteren Auftragserteilungen).

5. Begriffsbestimmungen

5.1 Diskriminierung

Diskriminierung ist die Herabsetzung von Beschäftigten aufgrund der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft oder Nationalität, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, des Aussehens oder der sexuellen Identität und verletzt die Würde der betroffenen Personen sowie ihre Grundrechte.

5.2 Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, etwa wenn gegen den ausdrücklichen Willen der betroffenen Person verbal oder durch Handlungen in deren Intimsphäre eingedrungen wird.

Darunter zu verstehen sind z. B.

- unerwünschte körperliche Nähe sowie unerwünschter Körperkontakt,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze mit sexuellem Bezug,
- das Zeigen sexistischer oder pornographischer Darstellungen,
- die Aufforderung zu sexuellen Handlungen.

Als besonders schwerwiegend wird die Belästigung angesehen, wenn sie sich gegen Nachgeordnete richtet oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung der Erfüllung von sexuellen Forderungen und dem Fortkommen oder - bei Nichterfüllung - der Benachteiligung im Arbeitsleben verbunden wird.

5.3 Mobbing

Mobbing ist feindseliges Verhalten unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten.

Mobbing geht über normales Konfliktverhalten hinaus und ist bewusster strategischer Psychoterror am Arbeitsplatz. Psychoterror ist wiederum definiert als die Beeinflussung von Menschen mit auf die Psyche einwirkenden Methoden der Einschüchterung und Bedrohung.



Während bei einem schlechten Betriebsklima eine größere Zahl von Beschäftigten betroffen ist, richtet sich Mobbing gezielt gegen eine Person.

Typisch dafür sind systematisch destruktive Handlungen unterschiedlicher Art, wiederholt und über einen längeren Zeitraum, die gegen Einzelne vorgenommen werden und die die Betroffenen in ihren Persönlichkeitsrechten verletzen oder deutlich beeinträchtigen. Die betroffene Person hat in der Regel kaum Möglichkeiten, auf das Geschehen Einfluss zu nehmen. Mobbing gefährdet die psychische und physische Befindlichkeit, kann massive gesundheitliche Beeinträchtigungen auslösen und zur Verdrängung vom Arbeitsplatz führen.

Nicht unter den Begriff "Mobbing" fallen einmalige Konflikte oder Auseinandersetzungen, wie sie bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten können. Ebenfalls liegt kein Mobbing vor im Fall von als unangenehm empfundenen Arbeitsaufträgen, disziplinarischen Maßnahmen oder Anordnungen, die sich aus dem Weisungsrecht des Vorgesetzten oder der Führungskraft ergeben, sofern sie sachlich begründet sind und nicht einzelne Personen grundlos benachteiligen.

5.4 Mobbingbehandlung

Als Mobbinghandlungen kommen in Betracht:

- ständig ungerechtfertigte Kritik,
- Arbeitsergebnisse werden manipuliert,
- die Anwesenheit von Personen wird ignoriert,
- der Gruß wird verweigert,
- eine offene und faire Auseinandersetzung findet nicht statt,
- eine vertrauensbildende Konfliktlösung wird nicht angestrebt und die nachteilig betroffene Person empfindet dies als Diskriminierung,
- die unterlegene Person wird immer wieder auf direkte oder indirekte Art feindlich angegriffen,
- systematisch wird die Diskriminierung, Ausgrenzung (Isolierung) sowie der Ausschluss (Entlassung, Kündigung) einer Person betrieben,
- Verleumden und Verbreiten von Gerüchten,
- keine Kommunikation,
- Drohungen, Erniedrigungen, Ausgrenzungen,
- bewusstes Sabotieren und Erschweren der Arbeitsausführung,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen und/oder Überlassung fehlerhafter Informationen,
- absichtliche Zuteilung überfordernder oder unterfordernder Tätigkeiten bzw. auch Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser Aufgaben,
- unerklärbarer Platzwechsel oder Wegnahme des Arbeitsraumes.

5.5 Betroffener

Betroffener ist die Person, gegen die sich die sexuelle Belästigung, die Diskriminierung bzw. die Mobbinghandlung richtet.



5.6 Beratungsrecht

Alle Beschäftigten, die sich Konflikten im Sinne von Ziffer 2 ausgesetzt sehen, sind berechtigt, sich von Personen ihres Vertrauens, z.B. aus den folgenden Bereichen beraten zu lassen:

- Personalabteilung,
- Personalrat,
- Betriebsärztlicher/Amtsärztlicher Dienst,
- Gleichstellungsbeauftragte,
- Schwerbehindertenvertretung,
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- oder aber auch jeder andere Beschäftigte.

6. Konfliktbeauftragter

(1) Auf Vorschlag des Personalrates benennt der Landrat einen Konfliktbeauftragten als neutrale Anlauf- und Beratungsstelle für Betroffene. Dies kann ein Angehöriger der Personal-, Schwerbehinderten-, Jugend- und Auszubildendenvertretung sein, die Gleichstellungsbeauftragte, der Betriebsarzt oder eine sich anderweitig innerhalb der Belegschaft als geeignet erweisende Person. Sie soll über eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten verfügen.

(2) Der Konfliktbeauftragte hat folgende Aufgaben:

- Sensibilisierung durch hausinterne Kommunikation zum Thema,
- Betreuung eines Kummerkastens,
- Entgegennahme von Beschwerden ggf. in Sprechstunden,
- Prüfung, ob es sich um einen Fall im Sinne dieser Vereinbarung handelt,
- Beratung und Unterstützung der Betroffenen (auch: Information über Selbsthilfegruppen, Einrichtungen, außerbetrieblichen Beratungsstellen, Ärzte und Rechtsanwälte),
- bei Bedarf Einleitung des betriebsinternen Schlichtungsverfahrens,
- bei Bedarf Einberufung der Konfliktkommission.

(3) Der Konfliktbeauftragte ist in der Wahrnehmung dieser Funktion weisungsunabhängig. Ihm darf aus dieser Funktion kein beruflicher oder arbeitsrechtlicher Nachteil entstehen.

Er wird von anderweitigen arbeitsbezogenen Tätigkeiten freigestellt, soweit es zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben erforderlich ist. Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts ist gewährleistet.

Der Konfliktbeauftragte soll an Schulungsveranstaltungen/Fortbildungsmaßnahmen/Supervision für diese Funktion im erforderlichen Umfang teilnehmen können.

Die Dienststelle stellt ihm Räumlichkeiten zur Verfügung, die vertrauliche Gespräche und die sichere Aufbewahrung von Unterlagen ermöglichen. Für anfallende Schreibdienste steht das Sekretariat des Personalrates zu Verfügung.



Dienstvereinbarung 03/2023 – Dienstvereinbarung für ein Partnerschaftliches Verhalten und zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz im Landratsamt

Sämtliche durch die Tätigkeit des Konfliktbeauftragten entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.

(4) Der Konfliktbeauftragte unterliegt der Schweigepflicht. Er sichert absolute Vertraulichkeit der im Rahmen der Beratungstätigkeit übermittelten Informationen einschließlich persönlicher Daten zu, soweit nicht ausdrückliches Einverständnis zur Weitergabe von bestimmten Informationen besteht.

7. Konfliktlösungsverfahren

(1) Den Kontakt zum Konfliktbeauftragten nimmt grundsätzlich der Betroffene auf. Insbesondere ist er aber auch durch Führungskräfte auf entsprechende Konflikte im Sinne von Ziffer 2 bzw. Problemsituationen kurzfristig hinzuweisen.

(2) Soweit der Betroffene es wünscht, führt daraufhin der Konfliktbeauftragte im notwendigen Umfang eine Klärung des Sachverhaltes sowie eine erste Analyse der Situation durch; dabei obliegt ihm auch die Vorprüfung, ob es sich um einen Fall von Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Mobbing im Sinne dieser Vereinbarung handelt.

(3) Der Konfliktbeauftragte leitet sodann mit Einverständnis des Betroffenen binnen zwei Wochen ein Schlichtungsverfahren ein. Dazu leitet und moderiert er das Gespräch zwischen den Beteiligten. Auf Verlangen und im allseitigen Einvernehmen der Beteiligten können Mitglieder des Personalrates, Vertreterinnen oder Vertreter der Dienststelle sowie sonstige Vertrauenspersonen und Vorgesetzte hinzugezogen werden.

(4) Das einvernehmliche Ergebnis der Schlichtung wird schriftlich fixiert und mögliche Regelungen zur Konfliktlösung werden festgehalten. Diese einvernehmliche Lösung wird dem Personalrat und dem bzw. den jeweiligen Vorgesetzten mitgeteilt, damit sie bei Bedarf in erforderlicher Weise tätig werden können.

(5) Wird keine einvernehmliche Lösung gefunden oder wird spätestens sechs Wochen nach diesem Termin seitens des Konfliktbeauftragten festgestellt, dass das Schlichtungsergebnis nicht umgesetzt wurde und der Konflikt nicht beendet ist, beruft er die Konfliktkommission ein.

Diese setzt sich unter Vorsitz des Konfliktbeauftragten aus den beiden Parteien, einem Vertreter der Dienststelle und einem Vertreter des Personalrates zusammen; der Konfliktbeauftragte kann anregen, wer als Vertreter der Dienststelle bzw. des Personalrates an der Lösung des konkreten Falles beteiligt werden möge.

Die für den Einzelfall in die Konfliktkommission entsandten Mitglieder der Dienststelle und des Personalrates sollen nur bei unabdingbarer Abwesenheit vertreten werden können.

Zunächst erhalten beide Seiten und die anwesenden Vertreter der Dienststelle bzw. des Personalrates die Gelegenheit, ihre jeweilige Sichtweise des Konfliktes zu schildern. Sodann stellt der Konfliktbeauftragte die Erkenntnisse zum tatsächlichen Geschehen zusammen und unterbreitet einen Vorschlag zur Konfliktlösung. Gegebenenfalls zeigt er mögliche Konsequenzen und Sanktionen auf.

Alle Beteiligten bemühen sich um die Erzielung einer einvernehmlichen Lösung, die sodann protokolliert und von allen unterzeichnet wird.



Dienstvereinbarung 03/2023 – Dienstvereinbarung für ein Partnerschaftliches Verhalten und zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz im Landratsamt

Wird keine einvernehmliche Lösung gefunden, trifft die Konfliktkommission unter Ausschluss der beiden Parteien mehrheitlich einen Vorschlag über geeignete Maßnahmen zur Konfliktlösung, der an die Dienststellenleitung gerichtet wird.

Dies können unter anderem sein:

- Mediation
- Externe Beratung durch geschultes Fachpersonal

Die Dienststelle leitet auf der Grundlage der Empfehlung geeignete Maßnahmen ein und informiert die Konfliktkommission darüber.

(6) Hat die Konfliktkommission Anhaltspunkte für eine Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Mobbing dargelegt und geht auch die Dienststelle davon aus, dass ein Fall von Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Mobbing vorliegt, können mögliche Maßnahmen sein:

- Vermerk in die Personalakte zum Vorwurf der Mobbinghandlung
- mündlicher/schriftlicher Verweis
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
- Abmahnung ggf. Kündigung
- Strafanzeige
- ggf. entsprechende Maßnahmen nach Beamtenrecht

Bei betreffenden Veranlassungen werden die Rechte des Personalrates gewahrt.

(7) Das Verfahren wird bei Einvernehmlichkeit zwischen den Konfliktparteien durch eine gemeinsame schriftliche Erklärung an den Konfliktbeauftragten beendet.

Falls die Konfliktparteien keine einvernehmliche Lösung gefunden haben, ist das Verfahren beendet, wenn die Dienststelle die Konfliktkommission über die getroffene Maßnahme informiert hat.

Sämtliche Aufzeichnungen des Konfliktbeauftragten, auch aus dem Schlichtungsverfahren sowie zum Verfahren bei der Konfliktkommission, dürfen nicht zur Personalakte genommen werden und müssen nach dem Abschluss des Verfahrens vernichtet/gelöscht werden. Gleiches gilt für Aufzeichnungen seitens einer Vertrauensperson, eines Vorgesetzten, eines Teilnehmers am Schlichtungsverfahren bzw. in der Konfliktkommission.

8. Gleichstellungsbestimmung

Die Verwendung von Personen-, Status- und Funktionsbezeichnungen erfolgt ohne Rücksicht auf Anzahl oder Geschlecht.

9. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder werden oder infolge gesetzlicher Änderungen unwirksam oder undurchführbar werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen dieser Vereinbarung und deren Gültigkeit.



Dienstvereinbarung 03/2023 – Dienstvereinbarung für ein Partnerschaftliches Verhalten und zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz im Landratsamt

Die Parteien verpflichten sich, anstelle einer unwirksamen Bestimmung eine der unwirksamen Regelung möglichst nahekommende wirksame Regelung zu treffen.

10. Inkrafttreten und Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung tritt am 01.09.2023 in Kraft.

Einvernehmliche Änderungen oder Ergänzungen sind jederzeit möglich.

Bei Kündigung der Dienstvereinbarung sind Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufzunehmen. Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung gelten die Regelungen dieser Dienstvereinbarung fort.

Mühlhausen, 04.08.2023

Landrat
Harald Zanker

Mühlhausen, 04.08.2023

Personalratsvorsitzende
Petra Haberzettel

Anlage: Diagramm Verfahrensweg

Diagramm Verfahrensweg
gem. DV für ein partnerschaftliches Verhalten und zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz



