

Zwischen dem

**Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
(SMWK)**

und dem

**Hauptpersonalrat
beim Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst**

wird gemäß § 87 Absatz 4, § 84 Absatz 1 Satz 1 i. V. m. § 81 Absatz 2 Nummer 7 und 10 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes folgende

**Dienstvereinbarung
zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz**

geschlossen:

Präambel

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.

Es besteht Einvernehmen zwischen dem SMWK und dem Hauptpersonalrat, dass soziales Fehlverhalten, wie z. B. Diskriminierungen bis hin zum Mobbing, nicht geduldet wird. 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. 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**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Sinne von § 4 Absatz 1 bis 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes im Geschäftsbereich des SMWK. Ergänzende Dienstvereinbarungen können abgeschlossen werden.

§ 2 Gegenstand

Gegenstand dieser Dienstvereinbarung sind Maßnahmen zur Vorbeugung, Feststellung und Lösung innerdienstlicher Konflikte wie Mobbing, Mobbinghandlungen, sexueller Belästigung sowie anderer schwerwiegender Konfliktfälle.

Die Verpflichtung der Dienststellenleitung, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht vorbeugend und konfliktlösend gegen vorgenannte Konflikte aufzutreten, bleibt unberührt.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Mobbing ist feindseliges Verhalten unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten. Mobbing kann von einer Einzelperson oder von einer Gruppe ausgehen, 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.

(2) **Mobbinghandlungen** sind z. B. Angriffe auf

- die Kommunikationsmöglichkeiten, z. B. Kontaktverweigerung durch Gesten oder wiederholtes Unterbrechen,
- die sozialen Beziehungen, z. B. durch Versetzung in einen Raum weitab von Kolleginnen und Kollegen,
- das soziale Ansehen, z. B. Verbreitung von Gerüchten,
- die Qualität der Berufs- und Lebenssituation, z. B. das Auftragen sinnloser, kränkender oder entwürdigender Arbeitsaufgaben,
- die Gesundheit, z.B. Androhung körperlicher Gewalt.

(3) **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** ist jede erkennbar unerwünschte sexuell bestimmte körperliche oder verbale Verhaltensweise, die die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz beeinträchtigt. 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.

(4) **Andere schwerwiegende Konfliktfälle** können Diskriminierungen sein, also die Herabsetzung von Beschäftigten, z.B.

- aus rassistischen oder ausländerfeindlichen Gründen,
- wegen Behinderung,
- wegen des Alters, Geschlechts oder der sexuellen Identität,
- wegen politischer, religiöser oder gewerkschaftlicher Betätigung.

§ 4 Beratungsrecht

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

- Personalabteilung,
- Personalräte (örtlicher Personalrat, Gesamtpersonalrat, Hauptpersonalrat),
- Betriebsärztlicher Dienst,
- Gleichstellungsbeauftragte,
- Frauenbeauftragte,
- Schwerbehindertenvertretung,
- Jugend- und Auszubildendenvertretung.

(2) Darüber hinaus haben Beschäftigte das Recht, sich an die Vorgesetzten, auch der übergeordneten Einrichtung, die nicht in den Konflikt involviert sind, zu wenden. Dies darf keine Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang der Beschäftigten zur Folge haben.

§ 5 Besondere Ansprechpersonen und Beauftragte

(1) Zur Umsetzung der Dienstvereinbarung soll der Personalrat einzelne seiner Mitglieder zu Ansprechpersonen bestellen, die im Rahmen der Aufgaben des Personalrates auf eine Konfliktlösung in der Dienststelle hinwirken. Auch die Dienststelle soll Beauftragte bestellen. Die Ansprechpersonen des Personalrates sowie die Beauftragten der Dienststelle werden allen Beschäftigten in geeigneter, dienststellenüblicher Art und Weise bekannt gegeben. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass sich betroffene Beschäftigte auch unmittelbar an die Dienststellenleitung sowie an andere Personen ihres Vertrauens nach § 4 wenden können. Die Ansprechpersonen des Personalrates und die Beauftragten der Dienststelle haben die Aufgabe, über die Mechanismen von Konflikten am Arbeitsplatz im Sinne des § 2 aufzuklären und notwendige Maßnahmen nach § 6 zu ergreifen.

(2) Die Ansprechpersonen des Personalrates werden auf Wunsch der Betroffenen tätig. Sie sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und arbeiten unabhängig von Dienststellenleitung und Personalrat. Sie sind nicht zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt. Sie haben im Hinblick auf die Konfliktsituation ein umfassendes Anhörungs-, Informations- und Vortragsrecht gegenüber der Dienststellenleitung. Die Schweigepflicht nach § 8 ist zu beachten. Soweit die Ansprechpersonen des Personalrates eine externe Beratung durch geschultes Fachpersonal, z. B. Konfliktberaterin oder Konfliktberater, für erforderlich halten,

können sie bei der Dienststelle vorab einen Antrag auf Übernahme der Kosten stellen; § 45 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes gilt entsprechend.

(3) Erhalten die Beauftragten der Dienststelle Kenntnis von Konflikten im Sinne des § 2, so sind sie im Rahmen ihrer Aufgaben verpflichtet, die Dienststellenleitung zu unterrichten. Die Schweigepflicht nach § 8 ist zu beachten. In Ausübung ihrer Aufgaben arbeiten sie eng mit der zuständigen Abteilung der Dienststelle und dem Personalrat zusammen. Ihre Tätigkeit im Rahmen dieser Dienstvereinbarung ist Arbeitszeit.

§ 6

Maßnahmen zur Konfliktlösung durch Ansprechpersonen und Beauftragte; Konfliktlösungskommission

(1) Nachdem die Ansprechpersonen oder die Beauftragten nach § 5 Kenntnis von einem Konflikt im Sinne des § 2 erhalten haben, führen sie, soweit die Betroffenen es wünschen, Gespräche zur Untersuchung des konkreten Konfliktes und mit den am Konflikt Beteiligten.

(2) Zu Gesprächen, die der Lösung von Konflikten dienen, können in allseitigem Einvernehmen der Beteiligten Mitglieder des Personalrates, Vertreterinnen oder Vertreter der Dienststelle sowie sonstige Vertrauenspersonen und Vorgesetzte hinzugezogen werden.

(3) Wird eine einvernehmliche Lösung erzielt, werden der Personalrat und/oder die Dienststelle informiert, soweit sie beteiligt waren, damit sie bei Bedarf in erforderlicher Weise tätig werden können.

(4) Soweit eine einvernehmliche Lösung nicht erkennbar ist oder sich in den Gesprächen keine solche abzeichnet, soll eine Konfliktlösungskommission von den Ansprechpersonen des Personalrates und/oder den Beauftragten der Dienststelle einberufen werden. Die Kommission ist paritätisch zwischen Personalrat und Dienststelle zu besetzen. Sie besteht aus einer Ansprechperson und einem weiteren Personalratsmitglied sowie aus einer oder einem Beauftragten und einer Vertreterin oder einem Vertreter der Dienststelle. Die Konfliktlösungskommission empfiehlt der Dienststelle geeignete Maßnahmen. Externe Beratung im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 6 kann in Anspruch genommen werden, wenn die Konfliktlösungskommission dies mehrheitlich für notwendig hält.

(5) Die Dienststelle leitet auf Grundlage der Empfehlungen entsprechende Maßnahmen ein und informiert die Konfliktlösungskommission. Diese führt Gespräche mit den Konfliktbeteiligten und prüft nach angemessener Zeit (in der Regel 6 Wochen), ob die Maßnahmen erfolgreich waren. Falls nicht, tritt sie erneut zusammen, berät weitere Maßnahmen und empfiehlt diese der Dienststelle.

§ 7 Rolle Vorgesetzter

- (1) Vorgesetzte tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und in dem Würde und Integrität aller Beschäftigten respektiert werden. Vorgesetzte sollen Hinweisen auf Konflikte im Sinne des § 2 in ihrem Verantwortungsbereich schnellstmöglich nachgehen.
- (2) Wenden sich Betroffene direkt an nicht am Konflikt beteiligte Vorgesetzte, so sollen diese schnellstmöglich in Absprache mit den Betroffenen und ggf. deren Vertrauenspersonen geeignete Maßnahmen zur Lösung des Konflikts ergreifen. Vorgesetzte können sich von den in § 4 Abs. 1 genannten Personen und Anlaufstellen beraten lassen und deren Vorschläge einbeziehen.
- (3) Die Meldepflicht Vorgesetzter bei strafrechtlich relevanten Vorkommnissen bleibt unberührt.
- (4) Nehmen Vorgesetzte ihre Aufgaben im Sinne dieser Dienstvereinbarung nicht wahr, stellt dies eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder eine Verletzung der Dienstpflichten dar.

§ 8 Schweigepflicht

Alle an dem Verfahren Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht, sofern sie von den betroffenen Beschäftigten nicht entbunden werden. Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist Stillschweigen gegenüber Unbeteiligten zu bewahren.

§ 9 Information und Schulung

- (1) Die Dienststelle sorgt für Information aller Beschäftigten zu den Themen "Konfliktbewältigung, Mobbing, Mobbinghandlungen, sexuelle Belästigung und Diskriminierung". Diese Themen werden in das interne Fort- und Weiterbildungsprogramm aufgenommen.
- (2) Vorgesetzte sollen regelmäßig an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen dieser Dienstvereinbarung teilnehmen.
- (3) Die Ansprechpersonen des Personalrates sowie die Beauftragten der Dienststelle nach § 5 sollen regelmäßig an Schulungsmaßnahmen zu den Themen dieser Dienstvereinbarung teilnehmen.
- (4) Die Ansprechpersonen des Personalrates und die Beauftragten der Dienststelle können auf Antrag und im Einvernehmen mit der Dienststelle eine fallbezogene Supervision in Anspruch nehmen. Die Kosten dafür trägt die Dienststelle.

(5) Personalratsmitglieder, Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Schwerbehinderten- sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung wie auch die Beschäftigten der Personalverwaltung sind angehalten, an Schulungsmaßnahmen zu den Themen dieser Dienstvereinbarung teilzunehmen.


§ 10 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berührt. Für einen solchen Fall verpflichten sich beide Seiten, eine wirksame Regelung zu treffen, die dem Zweck der unwirksamen Regelung möglichst nahe kommt.

§ 11 Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung tritt am Tag nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz vom 28. November 2008 außer 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.

Dresden, *30. April 2018*



Dr. Eva-Maria Stange
Staatsministerin
für Wissenschaft und Kunst

Dresden, 24. April 2018



Dr. Thomas Raschke
Vorsitzender
des Hauptpersonalrates