



Fachhochschule Köln
Cologne University of Applied Sciences

Amtliche Mitteilung 49/2008

Dienstvereinbarung bei
Mobbing und Schikane

vom 10. November 2008



Herausgegeben am 08.01.2009



Fachhochschule Köln
Cologne University of Applied Sciences

Dienstvereinbarung bei Mobbing und Schikane

Vorbemerkung

Ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist damit wichtige Voraussetzung für Erfolge der Hochschule.

Durch Mobbinghandlungen werden Einzelne persönlich verletzt. Mobbing macht Betroffene krank, treibt zur inneren Kündigung und verursacht Unkosten. Hierdurch wird der Arbeitsfrieden gestört und die Qualität der Arbeit gemindert.

Besonders wichtig ist das Vorbildverhalten der Vorgesetzten: Eindeutige Stellungnahmen dazu, dass Mobbing kein angemessenes Mittel zum Umgang mit Konflikten ist und von Vorgesetzten nicht hingenommen wird, haben hohen Einfluss auf das Verhalten der Beschäftigten. Es geht um einen offensiven Umgang mit Mobbing, gegen das Leugnen und Tabuisieren des Problems.

Die Dienststelle und die Personalräte haben beschlossen, gemeinsam den sozialen Umgang zu fördern, ein partnerschaftliches Klima zu stärken und damit die Gesundheit aller Beschäftigten zu schützen bzw. durch rechtzeitige Angebote konkreter Hilfen für Betroffene wiederherzustellen.

Aus diesem Bestreben heraus wird die folgende Dienstvereinbarung

zwischen der

Fachhochschule Köln, vertreten durch den Präsidenten sowie die Kanzlerin,

und

dem Personalrat, vertreten durch die Vorsitzende, sowie dem Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten, vertreten durch den Vorsitzenden,

abgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle haupt- und nebenberuflich Beschäftigten sowie für die Auszubildenden der FH Köln

§ 2 Anwendungsgrundlage

Die Regelungen dieser Dienstvereinbarung richten sich gegen Mobbinghandlungen und Schikane sowie gegen schwerwiegende Konfliktfälle, in denen eine eindeutige Abgrenzung gemäß der in § 3 aufgeführten Definition schwer fällt.

§ 3 Definition von Mobbing

(1) Als Mobbing gelten feindselige Verhaltensweisen unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern.

Die Situation ist dadurch gekennzeichnet, dass

- die angegriffene Person sich unterlegen fühlt,
- die Angriffe von einer oder mehreren Personen systematisch und über einen längeren Zeitraum erfolgen,
- die Handlungen mit dem Ziel oder dem Effekt der Ausgrenzung stattfinden oder
- die betroffene Person sich hierdurch bedroht oder diskriminiert fühlt.

Einmalige Konflikte fallen ebenso wenig unter den Begriff Mobbing wie Auseinandersetzungen über dienstliches Verhalten.

Gemeint sind auch nicht einzelne Konflikte, die bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten können.

(2) Es werden fünf Kategorien von Mobbinghandlungen unterschieden:

1. Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen
2. Angriffe auf soziale Beziehungen
3. Angriffe auf das soziale Ansehen
4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
5. Angriffe auf die Gesundheit

Konkrete Beispiele für diese fünf Kategorien sind der Anlage zu entnehmen.

§ 4 Beschwerde- und Beratungsrecht

- (1) Jede Beschäftigte oder jeder Beschäftigte hat das Recht sich - ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen - an die Mobbing-schlichterinnen und –schlichter zu wenden. Daneben kann sie oder er sich an die unmittelbaren oder nächst höheren Vorgesetzten, die nicht selbst an Mobbinghandlungen beteiligt sind, wenden.
- (2) Ferner kann sich jede oder jeder Betroffene auch an andere Anlaufstellen wie z. B.
 - ◆ Personalvertretungen
 - ◆ Schwerbehindertenvertretung
 - ◆ Gleichstellungsbeauftragte
 - ◆ Arbeitsärztlicher Dienst bzw. Arbeitspsychologischer Dienst
 - ◆ Fachkräfte für Arbeitssicherheit

zur Beratung und Unterstützung wenden.

Ansprechpartner ist selbstverständlich auch die Personalabteilung.

- (3) Die Anlaufstellen haben in erster Linie unterstützende Funktion und können einen „Runden Tisch“ mit Zustimmung der oder des Betroffenen einberufen; die Verantwortung für die Konfliktlösung bleibt jedoch bei den Vorgesetzten.
- (4) Beschäftigte, die glauben Zeugen von Mobbinghandlungen zu sein, haben das Recht sich durch die oben genannten Stellen beraten zu lassen.

§ 5 Interventionspflicht der Vorgesetzten

Jede bzw. jeder Vorgesetzte ist verpflichtet, sobald ihm Mobbing-situationen in ihrem bzw. seinem Arbeitsbereich bekannt werden, unverzüglich im Sinne von § 8 zu intervenieren, und hat die Möglichkeit, die Mobbing-schlichterin oder den Mobbing-schlichter einzuschalten.

§ 6 Vertraulichkeit

Die an dem Konfliktlösungsverfahren beteiligten Personen sind zur vertraulichen Behandlung verpflichtet. Sie haben absolutes Stillschweigen über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche gegenüber Dritten zu bewahren.

§ 7 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

- (1) Die Fachhochschule bietet betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Beratungsmöglichkeiten an (s. § 4). Die Beratenden sind verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten. Je nach Bedarf dienen genügend viele, eigens hierfür ausgebildete männliche und weibliche Mobbing-schlichterinnen und -schlichter innerhalb der Fachhochschule als Ansprechpartnerinnen und -partner. In der Anfangszeit sollen zunächst drei Mobbing-schlichterinnen oder Mobbing-schlichter, möglichst pro Standort eine bzw. einer, bestellt werden. Die erforderliche Schulung der Mobbing-schlichterinnen und -schlichter wird durch die Fachhochschulleitung gewährleistet.
- (2) Geeignete Beschäftigte, die sich freiwillig bereit erklären, werden vom Präsidenten bzw. von der Kanzlerin im Einvernehmen mit den Personalräten, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung zu ehrenamtlichen Mobbing-schlichterinnen und -schlichtern bestellt. Geeignet sind insbesondere Personen, die in sozialer, intellektueller und seelischer Hinsicht die erforderliche Motivation und Kompetenz zum angemessenen Umgang mit Konflikten und Mobbingbeteiligten zeigen sowie vertrauensvolle und unvoreingenommene Kontakte zu Beschäftigten verschiedener Dienststufen aufbauen können.
- (3) Die Mobbing-schlichterinnen und -schlichter haben die Aufgabe, zu einer einvernehmlichen Lösung von Mobbingkonflikten beizutragen. Hierzu zählen insbesondere: Information über Konfliktlösungsstrategien und Hinweise auf individuell geeignete interne und externe Hilfen, auf Beratungsmöglichkeiten und auf Fortbildungen und Selbsthilfegruppen. Dazu gehören unter anderem auch folgende Aufgaben:
 - ◆ Angebote von Gesprächsterminen auf Anfrage von Beschäftigten,
 - ◆ Beratung und Unterstützung von Mobbingopfern bei der Lösung ihrer Probleme,
 - ◆ Durchführung und Leitung von Gesprächen zur Konfliktlösung.
- (4) Stellung der Mobbing-schlichterinnen und -schlichter: Die Mobbing-schlichterinnen und -schlichter arbeiten im Rahmen ihrer in Absatz 3 zu § 7 genannten Aufgaben unabhängig von ihrer Dienststellung, weisungsfrei. Sie dürfen dabei weder behindert noch wegen ihrer Funktion dienstlich benachteiligt werden. Die Mobbing-schlichterinnen und -schlichter werden im erforderlichen Umfang von ihren Vorgesetzten von den Dienstaufgaben freigestellt.
- (5) Die Dienststelle beruft einen Arbeitskreis Mobbing ein. Dem Arbeitskreis obliegt die langfristige konzeptionelle und inhaltliche Planung der betrieblichen Mobbingprävention und Mobbinghilfe.

Er hat in diesem Zusammenhang beispielsweise folgende Aufgaben:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig zu informieren und aufzuklären
- den Beschäftigten Veröffentlichungen zum Thema angemessen nahe zu bringen,
- Verfahrensschritte zu verbessern,
- die Ausarbeitung einer neuen Dienstvereinbarung im Kündigungsfalle nach § 12.

Diese Aufgaben sind während der Arbeitszeit wahr zu nehmen.

Aus diesen Aufgaben hervorgehende Maßnahmen sind vor Durchführung der Kanzlerin vor der Umsetzung zur Genehmigung vorzulegen.

Die Kosten der Maßnahmen trägt die Dienststelle im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

Die Mitglieder des Arbeitskreises Mobbing sind über die ihnen bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten von Mobbingbeteiligten/-gefährdeten zum Stillschweigen verpflichtet.

Der Arbeitskreis Mobbing setzt sich zusammen aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter

- ◆ der Personalabteilung (Geschäftsführung),
- ◆ des Gleichstellungsbüros,
- ◆ der Personalvertretungen,
- ◆ der Schwerbehindertenvertretung,
- ◆ des arbeitspsychologischen/-medizinischen Dienstes,
- ◆ den Mobbingschlichterinnen und –schlichtern und
- ◆ der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Der Arbeitskreis Mobbing kann darüber hinaus weitere Fachleute hinzuziehen. Er tritt mindestens einmal jährlich zusammen. Der Arbeitskreis sollte seine Treffen im Rahmen der Sitzungen des Arbeitskreises Sucht organisieren.

§ 8 Vorgehensweise

Die in der nachstehenden beispielhaften Abfolge angegebenen Zeitrahmen sind maximale Zeiträume, die je nach Fall zu unterschreiten sind.

1. Schritt: Situationsprüfung

Angegriffene können sich an die unmittelbare oder nächsthöhere Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten wenden, die bzw. der nicht selbst beteiligt ist. Alle Beteiligten und die Vorgesetzten haben das Recht, sich bei den unter § 4 genannten Mobbingschlichterinnen und Mobbingschlichtern sowie

weiteren Anlaufstellen beraten zu lassen und eine Vertrauensperson (s. §§ 4, 7) zu allen Gesprächen hinzu zu ziehen.

Hat die Vorgesetzte bzw. der Vorgesetzte begründeten Verdacht, dass zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mobbing vorliegt, hat sie bzw. er unverzüglich Einzelgespräche (gegebenenfalls unter Teilnahme einer Vertrauensperson) jeweils mit den beteiligten „Angreifern“ und „Angegriffenen“ zu führen. Diese ersten Gespräche sollen das Ausmaß und die Erscheinungsformen klar beschreiben und die Ursachen des jeweiligen Konfliktes eingrenzen sowie analysierbar machen. Ist ein Schwerbehinderter als Beschwerdeführer oder -gegner beteiligt, ist unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung zu informieren und in allen weiteren Schritten zu beteiligen.

2. Schritt: Absprache von Maßnahmen

Nach Schilderung des Sachverhalts und glaubhafter Bestätigung des Mobbingprozesses durch Angesprochene vereinbaren die einzelnen Beteiligten die Form der Information der oder des nächsten, nicht selbst betroffenen Vorgesetzten. Daraufhin werden mit der oder dem Gesprächsleitenden schnellstmögliche, konkrete und angemessene Lösungen vereinbart, z.B.

- nachhaltige Änderung bestimmter eigener Verhaltensweisen;
- nachhaltige Änderungen bestimmter Arbeitsbedingungen, etwa mehr Transparenz und Absprachen über Ziele, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, über anstehende Reorganisation, über Führungsverhalten und Organisationskultur, beispielsweise in Bezug auf Aufgabenübertragung, Abwälzen von Fehlern im Arbeitsalltag, anhaltender Termindruck, Stress und Hektik gepaart mit der Neigung von Schuldzuweisungen auf andere Beschäftigte;
- Vermittlung und Schlichtung zwischen den Beteiligten, gegebenenfalls Versetzungen;
- organisatorische Maßnahmen, etwa Klärung von Zuständigkeiten, Missverständnissen und Unklarheiten in der Arbeitsorganisation bzw. in den Verantwortungsbereichen;
- informieren über und Aufnahme des Kontaktes zu(r) nahen Beratungsstelle(n) (evtl. anfallende Kosten werden in diesem Stadium von der Dienststelle übernommen).

3. Schritt: Einleiten von Maßnahmen

Sollte keine Besserung nach sechs bis acht Wochen erfolgen, ergreift die/der Vorgesetzte schnellstmöglich in Absprache mit der angegriffenen Person geeignete Maßnahmen, um eine effektive Lösung des Konfliktes zu erzielen.

4. Schritt: Schriftliche Mitteilung

Haben die bisherigen Schritte, Gespräche und Maßnahmen aus Sicht der angegriffenen Person oder aus Sicht der/des Vorgesetzten nach spätestens sechs Wochen keinen Erfolg, so können Angegriffene eine schriftliche Mitteilung an nächsthöhere Vorgesetzte richten, wobei Vertrauenspersonen (s. § 4 und § 7) auf Anfrage behilflich sein müssen.

Den Beschwerdegegnern ist ebenfalls die Möglichkeit zur unverzüglichen schriftlichen Stellungnahme zu geben.

5. Schritt: Weitere Maßnahmen

Die/der nächsthöhere Vorgesetzte unternimmt schnellstmöglich mit den Beteiligten einen Einigungsversuch. Dabei sind bislang nicht ausgeschöpfte Maßnahmen und Möglichkeiten zu ergreifen. Bringt auch dieser Versuch nach spätestens acht weiteren Wochen keine verbindliche nachhaltige Lösung, ist von der/dem nächsthöheren Vorgesetzten spätestens zu diesem Zeitpunkt (das sind seit dem 2. Schritt bis zu 24 Wochen = ½ Jahr) das Personaldezernat wegen

- Einleitung etwaiger juristischer, insbesondere dienstaufsichtsrechtlicher Konsequenzen und
- Prüfung geeigneter organisatorischer und/oder personalwirtschaftlicher Lösungen

schriftlich einzuschalten.

Von Seiten des Personaldezernates sind die Konfliktparteien und der Arbeitskreis Mobbing unverzüglich schriftlich zu unterrichten.

Der gesamte Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit dem Mobbingverhalten steht, wird in die Personalakte der Beschwerdegegnerin oder des Beschwerdegegners aufgenommen. Sie bzw. er erhält vorab Gelegenheit zur Stellungnahme. Der Beschwerdeführerin bzw. dem Beschwerdeführer wird freigestellt, ob der Schriftverkehr ihrer bzw. seiner Personalakte beigelegt werden soll oder nicht.

§ 9 Fortbildung und Information

- (1) Allen Führungskräften der Fachhochschule Köln werden Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, die sich auf den konstruktiven Umgang mit Mobbing und Schikane erstrecken.

Im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen wird Führungskräften das Wissen, das sie befähigt, Mobbing und Schikane zu erkennen und zu verhindern sowie Lösungsstrategien zu entwickeln, vermittelt.

Der Nachweis der Teilnahme an derartigen Schulungen dient als Qualifikationsmerkmal bei der Besetzung von Führungspositionen und bei der Beurteilung von Führungskräften.

Führungskräfte, in deren Zuständigkeitsbereich Mobbing-Fälle auftreten und die noch nicht an einer einschlägigen Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben, werden zur Teilnahme zum nächstmöglichen Zeitpunkt verpflichtet.

- (2) Allen Beteiligten wird die Teilnahme an Schulungen zum Thema Konfliktbewältigung empfohlen. Eine Teilnahme ist den Interessierten angemessen zu ermöglichen.

§ 10 Sanktionen

Mobbing ist eine Verletzung des Betriebsfriedens und kann einen Verstoß gegen geltendes Arbeits- und Dienstrecht darstellen. Mobbing kann straf- und zivilrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

§ 11 Evaluation/Erfahrungsbericht

Der Arbeitskreis erstellt alle drei Jahre einen anonymisierten, methodischen Erfahrungsbericht und prüft dabei auch die Umsetzung aller in der Dienstvereinbarung beschriebenen Wege.

§ 12 Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung durch die Dienststelle und den Personalvertretungen in Kraft. Die Dienstvereinbarung kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten jeweils zum Jahresende gekündigt werden. Eine Teilkündigung der Vereinbarung ist unter Einhaltung der vorgenannten Frist möglich.

Im Falle einer Kündigung entfaltet die Dienstvereinbarung noch bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung ihre Wirkung, um mögliche angefangene Mobbingfälle zu Ende bearbeiten zu können; längstens jedoch bis zu einem Jahr nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Sie wird nach In-Kraft-Treten in den „Amtlichen Mitteilungen“ der Fachhochschule Köln veröffentlicht.

Köln, den

Prof. Dr. Joachim Metzner
(Präsident)

Dr. Gisela Nagel
(Kanzlerin)

Siegfried Königfeld
(Vorsitzender des Personalrates der
wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten)

Ulrike Brandt
(Vorsitzende des Personalrates)

Anlage zu § 3 der Dienstvereinbarung bei Mobbing und Schikane

(vgl. Heinz Leymann)

Beispiele von Mobbinghandlungen gegen eine betroffene Person

1. Angriffe auf die Möglichkeit der betroffenen Person, sich mitzuteilen:

Die Angreifenden

- schränken ihre Möglichkeit ein, sich zu äußern
- unterbrechen sie ständig
- schreien sie an oder beschimpfen sie laut
- kritisieren ständig ihre Arbeit und/oder ihr Privatleben
- terrorisieren sie am Telefon oder in anderen Medien
- bedrohen sie mündlich und/oder schriftlich
- verweigern durch abwertende Gesten, Blicke oder Andeutungen den Kontakt zu ihr

2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen der betroffenen Person:

Die Angreifenden

- sprechen nicht mehr mit ihr
- lassen sich nicht mehr von ihr ansprechen
- verbieten den Arbeitskolleginnen und -kollegen sie anzusprechen
- behandeln sie „wie Luft“
- versetzen sie in einen Raum weitab von den Kolleginnen und Kollegen

3. Angriffe auf das soziale Ansehen der betroffenen Person:

Die Angreifenden

- sprechen hinter ihrem Rücken schlecht über sie
- verbreiten Gerüchte über sie
- machen sie lächerlich
- verdächtigen sie, psychisch krank zu sein
- machen sich über ihre Behinderung lustig
- imitieren sie, um sie lächerlich zu machen
- greifen ihre politische oder religiöse Einstellung an
- machen sich über ihre Nationalität oder ihr Privatleben lustig
- zwingen sie, Arbeiten auszuführen, die ihr Selbstbewusstsein verletzen
- beurteilen ihren Arbeitseinsatz in falscher oder kränkender Weise
- stellen ihre Entscheidungen unablässig in Frage
- rufen ihr obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach
- nähern sich ihr sexuell oder sprechen sexuelle Angebote aus

4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation der betroffenen Person:

Die Angreifenden

- weisen ihr keine Arbeitsaufgaben zu
- geben ihr sinnlose Arbeitsaufgaben
- geben ihr Aufgaben weit unter ihrem eigentlichen Können
- geben ihr „kränkende“ Arbeitsaufgaben
- geben ihr Arbeitsaufgaben, die ihre Qualifikation übersteigen, um sie in Verruf zu bringen

5. Angriffe auf die Gesundheit der betroffenen Person:

Die Angreifenden

- zwingen sie zu gesundheitsschädlichen Arbeiten
- drohen ihr körperliche Gewalt an
- misshandeln sie körperlich
- verursachen ihr Kosten, um ihr zu schaden
- richten physischen Schaden am Zuhause oder am Arbeitsplatz der/des Betroffenen an
- werden ihr gegenüber sexuell handgreiflich