



Christian Janßen

**Ein Beispiel für eine Dienstvereinbarung
für Beschäftigtenschutz im Betrieb
- gegen
Sexuelle Belästigung
Mobbing und
Diskriminierung**

**9. Delmenhorster Betriebsärzteseminar
der BGW zum Thema „Mobbing“
am 27.10.2010**

1



Einführung - 1

- Die Arbeitswelt insbesondere im Sozial- und Gesundheitswesen ist in vergangenen Jahren zunehmend durch die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen wie Arbeitsverdichtung, wiederholte Umstrukturierungen oder Arbeitsplatzunsicherheit gekennzeichnet.
- Dies führt zu psychosozialen Belastungen der Beschäftigten.
- Auffälligkeiten im Krankheitsgeschehen der Unternehmen sind eine Folge. Die Solidarität in den Teams bröckelt und lässt Probleme in Beratungsanfragen und Anzeigen zum Mobbing sichtbar werden.
- Anfragen an die Mitarbeitendenvertretung „Ich werde gemobbt“, deuten immer auf Schwierigkeiten im konkreten Arbeitszusammenhang - dem Team - hin.

2

Einführung - 2



Mobbing ist dabei als ein Extrempunkt auf einem Kontinuum anzusehen. Diesem gehen zeitlich viele wahrnehmbare Auffälligkeiten im Vorfeld voraus.

Aufgabe der Unternehmensleitung und Interessenvertretung ist es, diese vorauslaufenden Alarmzeichen aufzugreifen und bearbeitbar zu machen.

Mobber und Mobberinnen sind nach Meschkutat (2002) im Einzelnen zu:

- 42% Kolleginnen / Kollegen
- 38% Vorgesetzte
- 13% Kolleginnen / Kollegen und Vorgesetzte gemeinsam und
- 2% Untergebene.

3

Einführung - 3



- Umstrukturierungsprozesse begünstigen u.a. Mobbingprozesse
- Ein engerer Personalschlüssel führt
 - zu mehr Zeitdruck und psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz
 - zu mehr Konkurrenz
- Hierarchisierungen
 - schaffen mehr Kontrolle (weniger „leitungsfreie“ Räume)
 - und weniger „Freiräume“

4

Einführung - 4



Die Ursachen für Mobbing liegen häufig in Defiziten der Arbeitsorganisation:

- Unklare Gestaltung von Aufgaben, Zusammenarbeit und Hierarchien
- Mangelhafte inhaltliche und zeitliche Organisation der Arbeit
- Fehlende Transparenz in den Arbeitsinhalten
- Nicht ausreichende Arbeitsleistungen
- Angst vor dem Arbeitsplatzverlust bzw. Arbeitsplatzwechsel

5

Einführung - 5



Phasen im Mobbingprozess:

1. Phase: Schlechte Konfliktbearbeitung
2. Phase: Mobbing und Psychoterror
3. Phase: Rechts- und Machtübergriffe
4. Phase: Erkrankung des Mobbingopfers,
häufig sind Fehldiagnosen
5. Phase: Ausschluss aus der Arbeitswelt

6

Einführung - 6



Formen von Mobbing:

- Mobbing durch Sprache
- Mobbing durch Mimik; Gestik und Verhaltensweisen
- Mobbing durch Gewalt

Unter Mobbing wird beispielsweise folgendes verstanden:

- Verleumden von Beschäftigten oder deren Familien
- Verbreitung von Gerüchten über Beschäftigte oder deren Familien
- Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder Desinformation
- Drohungen und Erniedrigungen
- Beschimpfung, verletzte Behandlung, Hohn und Aggressivität
- Unwürdiges Behandlung durch Vorgesetzte wie z.B. Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

7

Einführung - 7



Gefährdete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Besonders gefährdet sind neue Mitarbeitende, deren Kenntnisse über innerbetriebliche Abläufe noch mangelhaft sind;
- Neue Führungskräfte, die einer Gruppe bereits eingearbeiteter Mitarbeiter/-innen vorgesetzt wird;
- Mitarbeitende / Führungskräfte, die mit unterlegenen Mitkonkurrent/-innen arbeiten müssen;
- Ältere Mitarbeiter/-innen, die kurz vor der Pensionierung stehen;
- Personen mit befristeten Arbeitsverträgen.

8

Einführung - 8



Reaktionen im Mobbingprozess:

- Die betroffenen Mitarbeiter/-innen leiden häufig unter psychosomatischen Erkrankungen und kündigen innerlich.
- Angst, selbst in die Schusslinie zu geraten, falsch verstandene Loyalität gegenüber der mobbenden Person, vor allem wenn es eine vorgesetzte Person ist, aber auch Scheu vor Nachteilen, wenn man sich auf die Seite des Opfers stellt.

Was tun?

- Besprechen mit Personen des Vertrauens, Verbündete suchen,
- Den mobbenden Personen sollte klar sein, dass ihr Verhalten im Betrieb nicht duldet wird und z.B. zu Abmahnungen führen kann.
- Wichtig: Situationen besprechbar und lösbar machen und Vorgesetzte und Mitarbeitende zum fairen Umgang anleiten!!!

9

Entwicklung zum Abschluss einer Dienstvereinbarung



- a. Beobachtung einer Zunahme von Anfragen zum Mobbing in der Beratungsarbeit der MAV.
- b. Durchführung einer Umfrage unter den Mitarbeitenden in einer Teileinrichtung im Rahmen von Umwelt- und Gesundheitstagen 1999:
 - Einsatz eines standardisierten Fragebogens: "Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse", Hartmanngruber & Prümper (1995)
 - Ergebnisse:
Auffälligkeiten in Aspekten, die Mobbing strukturell begünstigen:
Zeitdruck, Überlastung, Unterbrechungen, Rückmeldung, Informationsfluss/Kommunikation, Aufstiegschancen.
- Darauf aufbauend hat sich die GMAV ab 1999 mit dem Thema beschäftigt (Literaturstudium, Sammlung von Dienstvereinbarungen¹⁰ aus anderen Unternehmen etc.)

Entwicklung zum Abschluss der DV



Ziele einer Dienstvereinbarung

- Prävention von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung und damit von Störungen des Betriebsklimas im Sinne einer Sensibilisierung der Beschäftigten,
- Verbesserung des Arbeitsklimas (wertschätzende Kultur im Betrieb),
- alle drei Tatbestände sollten in einer DV zusammengefasst, praktikable Verfahrenswege auf der Basis bestehender Gremien entwickelt werden.

Grundlagen

- Arbeitsschutzgesetz (Verhinderung psychischer Belastungen im Betrieb)
- Beschäftigtenschutzgesetz
- Mitarbeitervertretungsgesetz

11

Entwicklung zum Abschluss der DV



- Formulierung eines Entwurfes in einer Arbeitsgruppe der GMAV.
 - Einbeziehung der Themen Sexuelle Belästigung, Diskriminierung
 - Als Basis diente eine entsprechende DV bei der Volkswagen AG und der Bundesversicherungsanstalt.
 - Konfliktbeauftragte als Beratungsinstanz (wurde später verworfen).
 - Einrichtung eines Begleitausschusses.
- Entwurf 2001 als Initiativantrag beim Vorstand eingebracht.
- DV verhandelt, im Verfahren verändert und 2002 als Dienstvereinbarung über den „Beschäftigtenschutz – gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung“ abgeschlossen.
- 2003 Bildung des Begleitausschusses „Beschäftigtenschutz“.

12

Inhalte der Dienstvereinbarung



- § 1 Präambel
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Grundsatz
 - Sexuelle Belästigung
 - Mobbing
 - Diskriminierung
- § 4 Verantwortung der Vorgesetzten
- § 5 Beschwerderecht und Nachteilsschutz
- § 6 Vertraulichkeit
- § 7 Maßnahmen bei Verstoß gegen den Grundsatz
- § 8 Unterstützung der Betroffenen
- § 9 Verfahren
- § 10 Präventive Maßnahmen
- § 11 Schlussbestimmungen

13

§ 1 Präambel



Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierungen jeglicher Art stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung da und gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts.

Sie schaffen in der Einrichtung ein stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen.

Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit unseren Leitbildern.

14

§ 3 Grundsatz



- Das bewusste, gezielte oder fahrlässige Herabwürdigen der Persönlichkeit ist eine Verletzung der Würde des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin.
- Das subjektive Empfinden der/des Betroffenen ist ausschlaggebend bei sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung.
- Betroffene können auch Personen sein, die zwar nicht persönlich beeinträchtigt wurden, aber das Fehlverhalten miterleben oder mit ansehen. Den direkt betroffenen Personen dürfen daraus keine Nachteile erwachsen.

15

§ 3 Grundsatz: Sexuelle Belästigung



- **Sexuelle Belästigung**
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, *gemäß der Intention des Beschäftigtenschutzgesetzes* „jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt“.
- In der Anlage zur DV wird ausgeführt:
 - Die Definition des Beschäftigtenschutzgesetzes von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in § 2 Abs. 2.
 - Darüber hinaus versteht die Einrichtung sexuelle Belästigung als ein Verhalten, das aufgrund allgemein gültiger gesellschaftlicher Normen als unerwünscht unterstellt werden kann oder von den Betroffenen subjektiv als belästigend empfunden und erkennbar abgelehnt wird.
 - Beispiele (als offene Liste)

16

§ 3 Grundsatz: Mobbing



- **Mobbing**
Mobbing liegt vor, wenn eine Einzelperson oder eine Personengruppe von einer oder mehreren beschreibbaren gegen sie gerichteten Handlungen betroffen ist, die von einer oder mehreren Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen systematisch und über einen längeren Zeitraum hinweg ausgeführt werden.
Mobbing findet also statt, wenn eine Person am Arbeitsplatz systematisch schikaniert, bedrängt oder ausgegrenzt wird.
- In der Anlage zur DV:
 - Beispiele (als offene Liste, vgl. Folie 7)

17

§ 3 Grundsatz: Diskriminierung



- **Diskriminierung**
Unter Diskriminierung werden alle Äußerungen, Handlungen oder Unterlassungen verstanden, die Personen z.B. auf Grund ihrer Herkunft, Kultur, Hautfarbe, Behinderung, Geschlecht, sexueller Identität, politischer Anschauung oder Religion verächtlich machen, herabwürdigen oder benachteiligen.
- In der Anlage zur DV:
 - Beispiele (als offene Liste)

18

§ 5 Beschwerderecht und Nachteilsschutz



Die betroffenen Beschäftigten (...) können sich neben ihren Dienstvorgesetzten auch an nachfolgend aufgeführte Stellen wenden,
wenn eine persönliche Zurechtweisung der belästigenden bzw. diskriminierenden Person im Einzelfall erfolglos ist oder nicht möglich erscheint:

- die Mitarbeitendenvertretung
- den Sprecherausschuss Leitender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Schwerbehindertenvertretung
- die Personalreferenten/Referentinnen
- den Beratungsdienst für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

19

§ 5 Beschwerderecht und Nachteilsschutz



Die Dienstvorgesetzten haben die Betroffenen vor weiteren Beeinträchtigungen zu schützen und insbesondere Benachteiligungen auf Grund der getätigten Beschwerde nachzugehen.

Benachteiligungen von Betroffenen stellen ebenso eine Verletzung der Dienstvereinbarung dar, wie der Verstoß selbst.

Die Dienstvorgesetzten haben die Aufgabe, unverzüglich die Betroffenen zu beraten, zu unterstützen und mit ihnen das weitere Vorgehen abzustimmen.

20

§ 7 Maßnahmen bei Verstoß gegen den Grundsatz



- Persönliches Gespräch und/oder Belehrung
- Umsetzung/Versetzung
- Abmahnung
- Kündigung

21

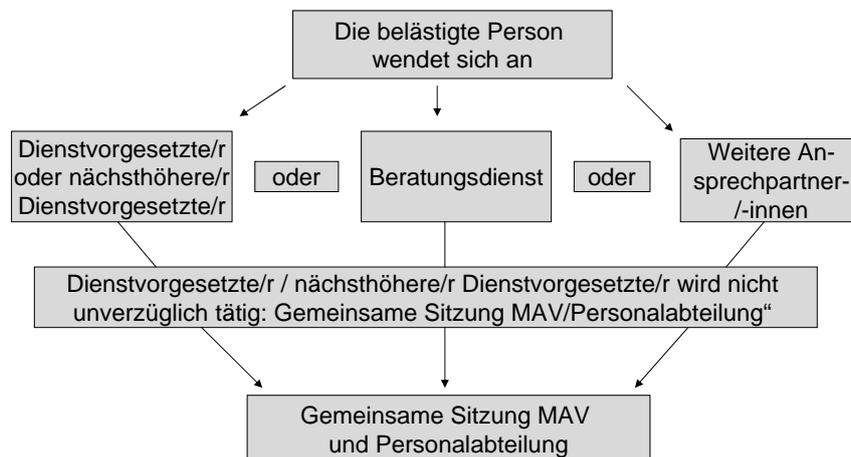
§ 8 Unterstützung der Betroffenen



- Die Dienstvorgesetzten sind verpflichtet, nach einer Beschwerde zum Schutz des Betroffenen/der Betroffenen sofortige gegebenenfalls vorläufige Maßnahmen zu ergreifen.
- Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ein Fehlverhalten i.S. der Dienstvereinbarung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Werden Beschäftigte am Arbeitsplatz sexuell belästigt oder diskriminiert, wird die Einrichtung ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um dieses künftig zu verhindern.

22

§ 9 Verfahren



23

§ 10 Präventive Maßnahmen



Der Schwerpunkt der Dienstvereinbarung liegt in der Gestaltung von präventiven Maßnahmen:

- Die Dienstvereinbarung und die in diesem Rahmen gültigen Gesetze und Bestimmungen können in allen Dienststellen eingesehen werden.
- Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung wird der Inhalt der Dienstvereinbarung, der Rechtsschutz für die Betroffenen, sowie die Handlungsverpflichtung für die Vorgesetzten aufgegriffen.
- Es wird eine aktive Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der Einrichtung angeboten.
- Ein Begleitausschuss wird eingesetzt.
Seine Aufgaben sind:
 - Entwicklung von Vorschlägen zur Prävention
 - Entwicklung einer Begleitbroschüre
 - Kontrolle der Umsetzung der Dienstvereinbarung
 - Jährlicher Bericht

24

Aktivitäten des Begleitausschusses



- Veröffentlichung einer Broschüre an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Öffentlichkeitsarbeit durch
 - Vorstellung der DV in Gremien,
 - Erstellung des ersten Jahresberichts und zur Vorbereitung
 - Erstellung eines Fragenbogen an die Dienstvorgesetzten.
- Erarbeitung einer Möglichkeit zur Kontrolle der Umsetzung der DV.
- Kollegiale Beratung.

25

Aktueller Stand



- Die Umsetzung der Dienstvereinbarung wird derzeit nicht mehr zentral begleitet.
- Beobachtung der Mitarbeitendenvertretung:
zunehmend häufig werden Opfer aus dem Zusammenhang in ein anderes Team versetzt.

Initiativen der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung:

1. Ausbau des Begleitausschusses zu einem effektiven zentralen Beratungsgremium, in dem alle Vorfälle zusammenlaufen und konkrete Maßnahmen beraten und abgesprochen werden.
2. Aufbau eines Frühwarnsystems im Rahmen von Beschäftigten-schutz, gesetzlichem Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheits-förderung:
Problemanzeigen und Beratungsanfragen u.a. wegen Mobbing zeigen immer einen problematischen Prozess im Team auf.
Niedrigschwellige Intervention im Team:
Gesundheitsworkshop, Arbeitssituationsanalyse, Supervision etc. ²⁶