

Gemeinsame Erklärung
„Leitlinien für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zur
Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung“ *

des Kultusministeriums des Landes Sachsen-Anhalt,
des Allgemeinen Hauptpersonalrates beim Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt,
des Lehrerhauptpersonalrates beim Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt,
der Hauptschwerbehindertenvertretung für das Landespersonal an öffentlichen Schulen beim
Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt

und

der Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, Beauftragte für Frauenpolitik, beim Kultus-
ministerium des Landes Sachsen-Anhalt
für den Geschäftsbereich des Kultusministeriums des Landes Sachsen-Anhalt

Präambel:

Diese Gemeinsame Erklärung soll dazu beitragen, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsbereich des Kultusministeriums Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, unter denen sie ihre Leistungsfähigkeit motiviert entfalten können.

Die Unterzeichner dieser Erklärung sind sich einig darüber, dass Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung in keinem Fall geduldet werden dürfen. Sie beeinträchtigen die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl und die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen und verhindern, dass diese ihre Fähigkeiten einbringen und ihre fachlichen Aufgaben sinnvoll und effektiv wahrnehmen können. Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung sind arbeits- oder disziplinarrechtlich zu ahnden.

Von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung Betroffene werden ausdrücklich aufgefordert, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und sich an Dritte zu wenden, um das Fehlverhalten zu beseitigen.

Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung ihrer Probleme zu unterstützen.

Zwischen den Partnern dieser Erklärung besteht Einvernehmen darüber, dass Beschäftigten aus dem Ansprechen und Aufzeigen derartiger Probleme keine nachteiligen Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang entstehen dürfen.

Die Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Führungsaufgaben aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte sachgerecht ausgetragen und gelöst werden. Sie haben bei Fällen von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für die Ahndung des Fehlverhaltens zu sorgen.

* Im Verhältnis zwischen Kultusministerium und Allgemeinem Hauptpersonalrat beim Kultusministerium sowie zwischen Kultusministerium und Allgemeinem Lehrerhauptpersonalrat beim Kultusministerium handelt es sich bei der Gemeinsamen Erklärung jeweils um eine Dienstvereinbarung gemäß § 70 Personalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt.

§ 1 Geltungsbereich

Die Gemeinsame Erklärung gilt für alle Beschäftigten des Geschäftsbereiches des Kultusministeriums einschließlich des Ministeriums selbst. Für das Fachkapitelpersonal des Kultusministeriums im Landesverwaltungsamt gelten die für den dortigen Geschäftsbereich gültigen Regelungen und Vereinbarungen.

§ 2 Begriffsbestimmung

(1) Diskriminierung ist jede Herabsetzung von Beschäftigten insbesondere wegen ihrer Behinderung, Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigungen, ihres Alters, Geschlechts oder sexueller Identität. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob diese in mündlicher oder schriftlicher Form oder in sonstiger Weise gegenüber der anderen Person erfolgt.

(2) Unter Mobbing wird in dieser Erklärung eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen den Beschäftigten verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch oft und während längerer Zeit ohne hinreichenden Grund mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis oder der betrieblichen Gemeinschaft direkt oder indirekt angegriffen wird.

Unter Mobbinghandlungen werden u. a. verstanden:

- die angegriffene Person wird zu Unrecht aus dem Team ausgeschlossen,
- sie wird zu Unrecht für die Probleme im Team verantwortlich gemacht,
- persönliche Grenzen werden bewusst oder unbewusst verletzt,
- bewusstes Vorenthalten von Informationen, die für die zu leistende Arbeit im Team erforderlich sind,
- Ausgrenzen durch unbegründete Kontaktverweigerungen,
- bewusstes Lächerlichmachen,
- missbräuchliches Zuweisen von Aufgaben, die weit über oder unter dem Können liegen.

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.

§ 3 Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherren

(1) Das Kultusministerium missbilligt jede Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung. Es sieht es als eine Pflicht an, alles zu tun, um die Beschäftigten hiervor zu schützen.

(2) Das Kultusministerium wird gegen Personen vorgehen, die gegen die Ziele dieser Erklärung verstoßen oder ein solches Verhalten dulden. Die/Der jeweilige Dienstvorgesetzte stellt sicher, dass Beschäftigten, die auf derartige Missstände hinweisen, daraus keine Nachteile entstehen.

§ 4 Verantwortung der Vorgesetzten

(1) Die Vorgesetzten haben durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die

Würde aller Beschäftigten respektiert wird. Von Diskriminierung und/oder Mobbing und/oder sexueller Belästigung oder anderen Konflikten Betroffene werden ermutigt, sich vertrauensvoll mit dem Problem an ihre jeweiligen Vorgesetzten zu wenden.

(2) Die unmittelbaren bzw. angesprochenen Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf ein Fehlverhalten in ihren Arbeitsbereichen unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen zur Konfliktlösung eingeleitet und überprüft werden. Sie können sich dabei von denen in § 5 Abs.2 genannten Personen und Anlaufstellen beraten lassen bzw. deren Lösungsvorschläge einbeziehen.

(3) Das Vorgehen gemäß Absatz 2 ist zu dokumentieren.

(4) Vorgesetzte, die einem Fehlverhalten nicht konsequent entgegengetreten, werden im Rahmen der arbeits- bzw. dienstrechtlichen Möglichkeiten auch materiell verantwortlich gemacht, sofern ein Schadensersatzanspruch gegen die Dienststelle wegen dieses Verhaltens erfolgreich durchgesetzt wurde.

§ 5 Beschwerderecht Betroffener

(1) Sehen sich Beschäftigte von Diskriminierung und/oder Mobbing und/oder sexueller Belästigung betroffen, so haben sie das Recht, sich an die/den unmittelbare/unmittelbaren oder nächst höhere/nächst höheren Vorgesetzte/Vorgesetzten zu wenden, die/der selbst nicht befangen ist. Ebenso sollen Beschäftigte, die zwar nicht persönlich betroffen sind, aber das Fehlverhalten anderer wahrnehmen, die genannten Vorgesetzten darüber informieren. Das Vorbringen ist vertraulich zu behandeln.

(2) Die Betroffenen können sich zur Beratung und Unterstützung auch an eine Person des persönlichen Vertrauens oder an Anlaufstellen wie

- die jeweiligen Örtlichen Personalräte,
- den Allgemeinen Hauptpersonalrat,
- den Lehrerbezirkspersonalrat,
- den Lehrerhauptpersonalrat,
- die Hauptamtliche bzw. ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten,
- die Schwerbehindertenvertretungen / Hauptschwerbehindertenvertretungen,
- die zuständigen Personaldienststellen,
- - soweit vorhanden - an Konfliktberatungsstellen und
- den betriebsärztlichen Dienst wenden.

(3) Das Gespräch bleibt vertraulich. Mit Einverständnis des /der Betroffenen können die Personen des persönlichen Vertrauens oder die in Absatz 2 genannten Anlaufstellen ein Gespräch mit der zuständigen vorgesetzten Person zur Klärung des Konfliktes führen und an dem Verfahren nach § 6 teilnehmen.

(4) Die Dienststellen können bei Bedarf über die in Absatz 2 Genannten hinaus, Ansprechpartner für von Mobbing und/oder Diskriminierung und/oder sexueller Belästigung Betroffenen berufen.

§ 6 Verfahren zur Konfliktlösung

(1) Bei Kenntnis oder Verdacht, dass zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Diskriminierung und/oder Mobbing und/oder sexuelle Belästigung vorliegt, hat der/die Vorgesetzte eine Klärung des Sachverhaltes zu versuchen und eine Analyse durchzuführen, die Klärungs- und

Sondierungsgespräche beinhaltet.

(2) Wird ein Verhalten entsprechend § 2 der Vereinbarung festgestellt und ist die Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung vorhanden, findet ein Gespräch zwischen den Beteiligten statt.

(3) Das Gespräch wird von einer am Konflikt unbeteiligten Person, die Kenntnisse auf dem Gebiet der Mediation hat und auf die sich beide Seiten einigen, moderiert. Kommt es zu keiner Einigung auf eine Moderatorin/einen Moderator, wird diese/dieser von der/dem Dienststellenleiterin/ Dienststellenleiter bestimmt. Ist diese/dieser selbst beteiligt, wird die Moderatorin/der Moderator von der Leiterin/dem Leiter der nächsthöheren Dienststelle bestimmt.

(4) Wird eine einvernehmliche Lösung erzielt, wird dies der Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt, damit diese bei Bedarf in erforderlicher Weise tätig wird.

(5) Besteht keine Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Lösung oder ist eine Einigung nicht möglich, sind geeignete arbeitsrechtliche oder disziplinarrechtliche Maßnahmen im Rahmen der personalrechtlichen Befugnisse zu prüfen.

§ 7 Fortbildung

(1) Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung soll - insbesondere bei den Beschäftigten der unter § 5 Abs. 2 dieser Erklärung erwähnten Anlaufstellen - gefördert werden.

(2) Vorgesetzte Personen im Sinne des § 4 sollen an Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung teilnehmen.

(3) Die Dienststelle sollte darauf hinwirken, dass es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt, die sich auf dem Gebiet der Mediation fortbilden.

§ 8 Bekanntmachung und Berichtspflicht

(1) Die Gemeinsame Erklärung ist allen Beschäftigten, vorgesetzten Personen, Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten im Geltungsbereich jährlich durch die jeweilige Dienststelle in geeigneter Form zur Kenntnis zu geben.

(2) Die Dienststellen im Geltungsbereich berichten der obersten Dienstbehörde jährlich zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres über die Anzahl der Fälle, in denen das Verfahren zur Konfliktlösung nach § 6 angewendet wurde, in wie vielen Fällen eine *am Konflikt unbeteiligte Person*, die Kenntnisse auf dem Gebiet der Mediation hat, zur Konfliktlösung eingesetzt und an wie vielen Fortbildungsveranstaltungen nach § 7 mit welchen Inhalten teilgenommen wurde.

§ 9 Evaluation

Die Unterzeichner werten anhand der Berichte nach § 8 Absatz 2 die Anwendung und Umsetzung der Gemeinsamen Erklärung jährlich in einer gemeinsamen Sitzung aus und werden sie spätestens nach Ablauf von drei Jahren auf ihre Wirksamkeit überprüfen.

§ 10 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Diese Erklärung tritt am 01.01.2013 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Gemeinsame Erklärung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung vom 04.10.2005 außer Kraft.
- (2) Im Verhältnis zwischen dem Kultusministerium und dem Allgemeinen Hauptpersonalrat beim Kultusministerium sowie zwischen dem Kultusministerium und dem Allgemeinen Lehrerhauptpersonalrat beim Kultusministerium kann die Vereinbarung jeweils von jeder Seite mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Im Fall der Kündigung verpflichten sich die beteiligten Unterzeichnenden, unverzüglich Verhandlungen über eine Nachfolgevereinbarung aufzunehmen. Die gekündigte Vereinbarung gilt zwischen ihnen längstens für den Zeitraum von einem Jahr ab Wirksamwerden der Kündigung fort.

Magdeburg, den 11. Dezember 2012

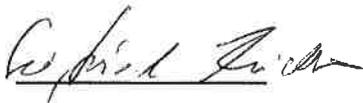
Kultusminister
des Landes Sachsen-Anhalt



Allgemeiner Hauptpersonalrat
beim Kultusministerium



Hauptschwerbehinderten-
vertretung für das Landes-
personal an öffentlichen
Schulen



Hauptamtliche Gleichstellungsbeauf-
tragte, Beauftragte für Frauenpolitik



Lehrerhauptpersonalrat
beim Kultusministerium

