Fairplay am Arbeitsplatz

Dienstvereinbarung

Fairplay am Arbeitsplatz

Dienstvereinbarung

Vorwort

Exzellente Arbeitsergebnisse in Forschung und Lehre lassen sich nur in einem guten Betriebsklima verwirklichen. Wir sehen uns deshalb in der Pflicht, die strukturellen Rahmenbedingungen immer wieder zu überprüfen und so zu gestalten, dass auch unter dem steigenden Arbeitsdruck ein adäquater Umgang in gegenseitiger Achtung und Wertschätzung möglich bleibt. Trotz guter Arbeitsbedingungen können wir jedoch persönliches Fehlverhalten Einzelner nicht ausschließen. Mit der vorliegenden Dienstvereinbarung „Fairplay am Arbeitsplatz“ gehen wir dieses Problem aktiv an.

Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Stalking, Mobbing und schwerwiegende Konflikte, bei denen eine Abgrenzung zu Mobbing nicht eindeutig möglich ist, können alle Beschäftigten ungeachtet ihrer jeweiligen Position gleichermaßen betreffen.

In dem Wissen, dass solche Vorfälle nicht nur das Arbeitsklima belasten, sondern auch schwerwiegende persönliche Folgen haben, bieten wir allen Betroffenen jede mögliche Hilfe an und zeigen Ihnen Wege aus der Krise.

Wir bitten Sie, mit uns gemeinsam persönlich und aktiv ein Klima des Vertrauens, des gegenseitigen Respekts und der offenen Kommunikation zu gestalten. Wenn es uns gelingt, zum einen persönliche Übergriffe zu verhindern und zum anderen Konfliktpotenziale frühzeitig zu erkennen und konstruktiv zu bearbeiten, werden wir damit die gute Atmosphäre schaffen, die es uns erlaubt, unsere Potentiale optimal zu nutzen und uns persönlich zu entfalten.

Wolfgang A. Herrmann
Präsident

Albert Berger
Kanzler

Einleitung

An der TUM arbeiten Frauen und Männer aus vielen verschiedenen Nationen. Basis für ein erfolgreiches Wirken in diesem internationalen Umfeld ist, dass alle hier tätigen Menschen sich mit gegenseitiger Achtung und Wertschätzung begegnen. Die Hochschulleitung sieht sich zusammen mit der Personalverwaltung in der Pflicht, gemeinsam mit den Personalvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung) ein entsprechendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Stalking und andere Verhaltensweisen, die sich gegen die Menschenwürde richten, sowie Ungleichbehandlungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden deshalb als schwerwiegende Störungen des Arbeitsfriedens betrachtet. Sie schaffen ein stressbelastetes Arbeits- und Lernumfeld, provozieren gesundheitliche Störungen und beeinträchtigen die Arbeitsqualität. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit den Bestimmungen des Arbeits- und Dienstrechtes und werden entsprechend geahndet.

Diese Dienstvereinbarung unterstützt partnerschaftliches Verhalten aller Beschäftigten. Sie wird abgeschlossen in der Absicht, Fehlentwicklungen vorzubeugen und den Beschäftigten Wege zu einem konstruktiven Umgang mit Konflikten aufzuzeigen. Uns geht es darum, ein Klima zu fördern, das von Vertrauen, gegenseitigem Respekt und offener Kommunikation geprägt ist und damit die Voraussetzungen für einen reibungslosen Arbeitsablauf und ein gutes Miteinander schafft. Dies gelingt nur im gemeinsamen Bemühen und auf der Basis adäquater Rahmenbedingungen, gut ausgebildeter Führungskräfte und klarer Strukturen und Zuständigkeiten

1. Geltungsbereich

Für alle Angehörigen an allen Standorten der Technischen Universität München.

2. Grundsätze

Alle Angehörigen der TUM sind verpflichtet, sich für ein gutes Betriebsklima einzusetzen. Anlässe für Konflikte am Arbeitsplatz sind, wenn möglich, direkt zwischen den Beteiligten anzusprechen. Wege zur Lösung von Konflikten sind gemeinsam zu suchen. Mobbing, Diskriminierung, Stalking und sexuelle Belästigung werden nicht geduldet (zur Begriffsklärung: vergl. Anhang). Sie stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen dar und werden entsprechend geahndet.

Die Hochschulleitung verpflichtet sich ihrerseits, persönliches Fehlverhalten zu unterbinden und alles ihr Mögliche zu tun, um alle TUM-Angehörigen zu schützen. Mit geeigneten Maßnahmen wird sie strukturell bedingte Konfliktherde und Defizite aufspüren und beseitigen. Die operative Verantwortung liegt in erster Linie bei Hochschulangehörigen mit Führungsverantwortung. In jedem Bereich wird sichergestellt, dass diese die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen und für ihre Führungsaufgabe entsprechend qualifiziert sind. Führungskräfte haben ein Anrecht auf Rückmeldung vonseiten der ihnen zugeordneten Beschäftigten in Bezug auf ihr Führungsverhalten (Jahresgespräche, Aufwärtsbeurteilung). Den Beschäftigten dürfen aus dieser Rückmeldung keine Nachteile erwachsen.

3. Anwendungsbereich

Die Regelungen dieser Dienstvereinbarung finden Anwendung bei Mobbinghandlungen, Diskriminierung, Stalking und sexueller Belästigung. Ferner findet die Dienstvereinbarung entsprechend Anwendung auf schwerwiegende Konfliktfälle.

4. Beschwerderecht

Alle TUM-Angehörigen, die sich Mobbing, Diskriminierung, Stalking, sexueller Belästigung oder Ungleichbehandlungen im Sinne des AGG ausgesetzt sehen, sind berechtigt und angehalten, sich von einer fachkundigen Person ihres Vertrauens aus den folgenden Bereichen beraten zu lassen:

- Personalabteilungen Hauptdienststelle, Garching, Weihenstephan
- Personalvertretungen Hauptdienststelle, Garching, Weihenstephan
- Betriebsärztliche Dienste und Psychosoziale Beratung
- Frauenbeauftragte
- Gleichstellungsbeauftragte

Diese haben die Aufgabe, unverzüglich nach Kenntnis des Vorfalls

- allen – auch vertraulichen – Hinweisen und Beschwerden von Belästigung im vorgenannten Sinne nachzugehen,
- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
- in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit allen Beteiligten den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren (sobald dies unter fachlichen Gesichtspunkten möglich ist),
- die belästigende Person über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären,
- die Betroffenen im weiteren Verfahren beratend zu begleiten.

5. Verfahrensschritte

Nachdem Betroffene sich bei den o.g. Stellen von einer im relevanten Bereich geschulten Person ihres Vertrauens haben beraten lassen und der Vorfall dokumentiert wurde, wird die nächst höhere, nicht beteiligte Führungskraft mit dem Verfahren betraut. Ihre Aufgabe ist es, gemeinsam mit den Betroffenen und der beratenden Person nach angemessenen Lösungsmöglichkeiten zu suchen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Nach 4 – 6 Wochen Erprobungsphase wird eine Erfolgskontrolle durchgeführt. Ist der/die Betroffene oder die Führungskraft mit dem Erfolg nicht zufrieden, wird ein runder Tisch einberufen, um zu einer endgültigen Lösung zu gelangen.
Beteiligte sind:

- Die/der Betroffene,
- die Führungskraft,
- die jeweilige Personalabteilung,
- die jeweilige Personalvertretung,
- die Psychosoziale Beratung
- und soweit erforderlich die Betriebsärztlichen Dienste
  und weitere zuständige Stellen.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Grundlagen des AGG.

6. Vertraulichkeit

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlicher Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

7. Prävention

Jeder Vorgang wird daraufhin durchleuchtet, ob strukturelle Mängel das Fehlverhalten provoziert bzw. begünstigt haben. Diese Mängel werden durch die zuständigen Stellen beseitigt.

- Schulung

Im Rahmen der Qualitätssicherung sind Führungskräfte auf ihre Aufgaben durch geeignete Schulungen adäquat vorzubereiten. Der Umgang mit Konflikten, Mobbing, Diskriminierung, Stalking und sexueller Belästigung sind zwingende Inhalte.

- Information

Diese Vereinbarung ist allen TUM-Beschäftigten in Form einer Broschüre auszuhändigen. Zur weiteren Sensibilisierung und Motivation finden mindestens ein mal pro Jahr Veranstaltungen statt, die Fragen rund um das Betriebsklima und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz thematisieren.

- Durchführung der Jahresgespräche

Die Durchführung der Jahresgespräche ist verpflichtend festgelegt. Um eine notwendige Korrektur der Zielvereinbarungen im Gegenstromverfahren realisieren zu können, werden die Jahresgespräche im Zeitraum vom 1. Mai bis 30. November eines jeden Jahres durchgeführt. Falls der Wunsch aus einzelnen Bereichen geäußert wird, werden Qualität und Erfolg der Gespräche aus der Sicht der Teilnehmenden abgefragt und im Hinblick auf notwendige sinnvolle Veränderungen und Schulungsbedarf überprüft. Bei Bedarf (z.B. fehlendes Vertrauen eines der Gesprächspartner, konflikthafte Situationen…) kann die psychosoziale Beratung die Moderation eines Jahresgesprächs übernehmen. Wird das Jahresgespräch nicht durchgeführt, empfehlen wir der/dem Beschäftigten, sich an eine Person ihres/seines Vertrauens (psychosoziale Beratung, Personalvertretung, Personalabteilung) zu wenden, die mit ihr/ihm das weitere Vorgehen überlegt.

- Gesundheitsgespräche

Mitarbeiter wie Vorgesetzte begegnen dem Thema „Gesundheitsgespräche“ mitunter mit einer gewissen Scheu. Jedoch können diese Gespräche besser sein als ihr Ruf. Bei Bedarf haben Beschäftigte wie Führungskräfte einen Anspruch darauf, ein Gesundheitsgespräch zu führen und können das gegebenenfalls auch über eine Vertrauensperson (Personalvertretung, Psychosoziale Beratung, Betriebsarzt) einfordern.

Alle Beschäftigten, die für sich oder in ihrem Umfeld feststellen, dass die Arbeit oder das Arbeitsumfeld sie oder ihre Kollegen krank machen, haben die Möglichkeit, sich bei fachlich kompetenten Anlaufstellen – in erster Linie dem betriebsärztlichen Dienst und/oder der Psychosozialen Beratung – professionelle Unterstützung zu holen. Unabhängig davon sind alle Führungskräfte und Beschäftigten gehalten, aufmerksam zu sein und zu handeln, wenn sich Krankheitszeiten „grundlos" häufen und/oder eine hohe Fluktuationsrate auffällt.
Die Personalabteilung am jeweiligen Standort nimmt gleichfalls Hinweise entgegen, wird Unterstützungsmöglichkeiten ausloten und mit Hilfe des Betriebsarztes und/oder der Psychosozialen Beratung, bei schwerbehinderten Menschen auf deren Wunsch hin auch unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, zur Klärung möglicher arbeitsbedingter Ursachen von gehäuften krankheitsbedingten Fehlzeiten beitragen.

In schwerwiegenden Fällen hoher Fluktuationsraten und/oder überdurchschnittlich hoher Fehlzeiten kann auf mehrheitlichen Wunsch der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Arbeitsbereiches ein Gesundheitszirkel einberufen werden. Beteiligt werden neben den Beschäftigten die Führungskraft, Personalvertretung, Personalabteilung, die Schwerbehindertenvertretung (auf Wunsch schwerbehinderter Menschen), der betriebsärztliche und/oder psychosoziale Dienst.
Im Rahmen eines Gesundheitszirkels sollen die Ursachen der Fluktuationsraten und krankheitsbedingten Fehlzeiten abgeklärt und gleichzeitig Präventionsmöglichkeiten und/oder Veränderungspotential herausgearbeitet werden.

8. Fortschreibung

Die Hochschulleitung und der Gesamtpersonalrat werden diese Dienstvereinbarung im zweijährigen Turnus überprüfen und im Hinblick auf die gewonnenen Erfahrungen unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse weiterentwickeln und anpassen.
Die vorgenannten Grundsätze gelten gleichermaßen für das Verhalten von TUM-Angehörigen gegenüber allen anderen Personen, die im Bereich der TUM Forschungs-, Lehr- und Lernaufgaben oder anderen Tätigkeiten nachgehen (Fremdfirmenangehörigen) sowie für Gäste der TUM.

Anhang

Mobbing

1. Begriffsbestimmung

Bei Mobbing handelt es sich um:

- Systematische Schikanen und Intrigen von einer oder mehreren Personen gegen eine einzelne Person oder eine kleine Gruppe.
- Angriffe über einen längeren Zeitraum.
- Betroffene werden ausgegrenzt.
- Die Angriffe sind feindselig und gehen gegen Selbstwert und Selbstverständnis der Person.
- Es besteht ein Machtgefälle, d.h. Betroffene haben keine Möglichkeit die „Spielregeln“ mitzubestimmen.

Die Besonderheit besteht in der Personifizierung eines in der Regel strukturell bedingten Konflikts: „Du bist das Problem. Bist du weg, dann ist das Problem gelöst.“

Forschungsergebnisse zeigen, dass jede und jeder in die Situation des Opfers geraten kann. Nach neuesten Untersuchungen sind in Deutschland 5 % der arbeitenden Bevölkerung von Mobbing betroffen.

Betriebliche Ursachen:
Voraussetzungen für Mobbing ist, dass der Institution irgend etwas für einen reibungslosen Arbeitsablauf fehlt bzw. ungelöste Konflikte den Arbeitsablauf behindern. Alles was das Betriebsklima belastet bietet einen Nährboden für Mobbing, z.B.:

- konflikthafte oder undurchschaubare betriebliche Spielregeln,
- schlechte Auswahl, fehlende Ressourcen oder problematisches Verhalten von Führungskräften,
- Mängel in der Arbeitsorganisation,
- hoher Arbeitsdruck,
- ungenügende Arbeitsmittel,
- soziale Dichte (Raumnot),
- dauerhafte Frustration durch als ungerecht empfundene Gratifikationssysteme (gleicher Lohn für ungleiche Arbeitsleistung, fehlende Aufstiegsmöglichkeiten etc.).

2. Erscheinungsformen:

Mobbing äußert sich beispielsweise durch:

- **Angriffe auf das soziale und fachliche Ansehen:**
  Gerüchte verbreiten, des Diebstahls oder der Lüge bezichtigen, vor Kollegen, Führungskräften, Kunden, Patienten oder andere demütigen, unkollegiales Verhalten unterstellen, die Arbeit schlecht machen…

- **Angriffe auf die sozialen Beziehungen bzw. die Möglichkeit sich mitzuteilen:**
  Räumliche oder soziale Isolierung, Kontaktverweigerung, Kontaktverbot, Anschreien, ständig unterbrechen...

- **Angriffe auf persönliche Merkmale:**
  Erscheinungsbild, Behinderungen, Verhaltensweisen, Herkunft, Werte und Überzeugungen, Vorlieben kritisieren, lächerlich machen...

- **Angriffe auf die Arbeit:**
  Arbeit über bzw. unter dem Können zuteilen, Arbeit entziehen, sinnlose Aufgaben zuweisen, Informationen vorenthalten, notwendige Arbeitsmittel, wie PC, Telefon, Werkzeuge, entziehen bzw. nicht im erforderlichen Umfang zur Verfügung stellen, Arbeitsergebnisse ungerecht bewerten, Arbeitsergebnisse vernichten...

- **Angriffe auf das Sicherheitsgefühl:**
  Androhen von Schikanen, Beschatten, Telefonterror, Schlüsseldiebstahl, Androhen von körperlichen Angriffen, unqualifiziertes Drohen mit Abmahnung oder Entlassung...

- **Angriffe auf die psychische Gesundheit:**
  Unterstellen von Überempfindlichkeit, von Wahrnehmungsverzerrungen, verrücktem Verhalten...

- **Angriffe auf die körperliche Unversehrtheit:**
  Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten, Schutzvorrichtungen lösen, Allergiker mit Reizstoffen in Berührung bringen, Säure in Trinkflaschen füllen, Glasscherben in Schuhe legen …

3. Folgen von Mobbing für Betroffene:

Mobbing wird von Betroffenen wie Krieg, Vergewaltigung oder Geiselnahme empfunden und produziert entsprechende Symptome (posttraumatisches Belastungssyndrom, dauerhafte Ängste, Depressionen etc.). In einen solchen Prozess zu geraten bedeutet für manche, wirtschaftlich, gesundheitlich und sozial ruiniert zurückzubleiben. Entstandene gesundheitliche und psychische Schäden sind zum Teil nicht therapierbar. Man schätzt, dass sich ca. 20 % der Betroffenen das Leben nehmen.

4. Folgen von Mobbing für den Betrieb:

- Starke Reibungsverluste in der Arbeitsorganisation und im Betriebsablauf,
- Verschlechterung des Betriebsklimas,
- Fehlzeiten,
- geringere Sorgfalt im Umgang mit Arbeitsmitteln,
- Qualitätsprobleme,
- reduzierte Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeiter,
- innere Kündigung,
- tatsächliche Kündigung,
- erhöhte Personalkosten.

Ausmaß und Kosten:

- Etwa 5 % der Beschäftigten sind aktuell von Mobbing betroffen.
- Jeder Fall kostet € 15.000 bis € 50.000 durch Fehlzeiten, Arbeitszeit für (vergebliche) Problemlösungen, Kündigung, Ersatzbeschaffung- und Einarbeitung von Personal, Qualitätsprobleme und Leistungsausgleiche.
- Nicht zu beziffern ist der Verlust an Kreativität und Innovationsbereitschaft.

Diskriminierung

Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität müssen verhindert werden (s. a. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Begriffsbestimmungen

- Rasse oder ethnische Herkunft: Unter Rasse ist die Zuordnung eines Menschen zu einer bestimmten Gruppe aufgrund lebenslänglicher und vererbbarer äußerlicher Erscheinungsmerkmale (z.B. Hautfarbe) zu verstehen, unter ethnischer Herkunft die

Zugehörigkeit zu einer durch sprachliche und/oder kulturelle Merkmale verbundenen Gemeinschaft, wobei die kennzeichnenden Merkmale nicht vererblich sind.
- Unter das Merkmal Geschlecht fallen Männer und Frauen.
- Religion ist üblicherweise ein in größeren Bevölkerungsgruppen verankertes System von Vorstellungen über die Existenz von Gegebenheiten außerhalb des sinnlich Erfahrbaren.
- Weltanschauung ist weit auszulegen und betrifft jede Überzeugung von einiger Ernsthaftigkeit. Allgemeine politische Gesinnungen werden nicht erfasst.
- Behinderung : Gemeint sind behinderte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), also Menschen, deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate vom alterstypischen Zustand abweicht und daher die Teilnahme am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt. Der Begriff ist also weiter als der des schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Im Hinblick auf die zeitliche Konstante gibt es auch eine klare Abgrenzung zum Thema „Krankheit".
- Alter: Es ist sowohl eine Benachteiligung wegen hohen wie niedrigen biologischen Alters untersagt.
- Sexuelle Identität. Hierunter werden homosexuelle Männer und Frauen ebenso wie bisexuelle, transsexuelle oder zwischengeschlechtliche Menschen gefasst. Nach der Zweckbestimmung das AGG fallen hierunter nicht sexuelle Ausrichtungen, die strafrechtlich sanktioniert sind (z.B. ausgelebte Pädophilie).

Weitere Informationen zum AGG finden Sie im TUM-Intranet unter:
http://portal.mytum.de/archiv/komp_personal/archive_folder.2007-01-11.7299631931

Sexuelle Belästigung

Begriffsbestimmung

- Sexuelle Diskriminierung als persönliche, geschlechtsbezogene Herabsetzung,
- Sexuelle Belästigung als den verbalen, bildlichen, schriftlichen und/oder körperlichen Übergriff mit sexuellem Bezug,
- Sexuelle Gewalt in Form der Nötigung und Vergewaltigung.

Darunter fallen beispielsweise:
- Der sexuell herabwürdigende Sprachgebrauch (insbesondere Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, Ihr Verhalten oder ihr Intimleben),
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug,

- Verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen
- Das Kopieren, Anwenden oder Nützen von entsprechenden Computerprogrammen auf EDV-Anlagen,
- Unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe,
- Die unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellem Verhalten.

Darüber hinaus fallen aber auch weitere Handlungs- und Verhaltensweisen unter den Begriff der sexuellen Belästigung oder Diskriminierung, wenn sie von der/den Betroffenen als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen werden.

Stalking

Unter Stalking (deutsch: Nachstellung) wird im deutschen Sprachgebrauch das willentliche und wiederholte (beharrliche) Verfolgen oder Belästigen einer Person verstanden, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht und geschädigt werden kann.

Mögliche Stalking-Handlungen sind:
- Häufige Telefonanrufe zu jeder Tag- und Nachtzeit
- Häufiger Schriftkontakt per Brief oder E-Mail
- Penetranter Aufenthalt in der Nähe
- Verfolgen durch Hinterherlaufen oder –fahren
- Erkunden der Tagesabläufe

Wenn Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich vertrauensvoll an:

Psychosoziale Beratung:
Tel +49.89.289.22187

Impressum:

Herausgeber:
Hochschulleitung, Technische Universität München

Gestaltung:
ediundsepp Gestaltungsgesellschaft

Druck:
ABColordruck, München

Stand:
März 2009

Kontakt:
Psychosoziale Beratung
Tel +49.89.289.22187