

## Dienstvereinbarung

# „Fairness und Offenheit am Arbeitsplatz“

für einen respektvollen, partnerschaftlichen Umgang, gegen  
Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung

zwischen der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer,  
vertreten durch ihren Rektor Univ.-Prof. Dr. Karl-Peter Sommermann,

und

dem Personalrat der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer,  
vertreten durch seinen Vorsitzenden, Herrn Diplom-Ökonom Andreas Eichinger.

### Gliederung

- I. Geltungsbereich
- II. Ziel der Dienstvereinbarung
- III. Begriffsbestimmungen
- IV. Präventive Maßnahmen
- V. Fördermaßnahmen
- VI. Beschwerderecht
- VII. Sanktionsmaßnahmen
- VIII. Vertraulichkeit
- IX. Nachteilsschutz
- X. Dritte: Angehörige von Fremdfirmen, Vertragspartner, Hörer und Gäste usw.
- XI. Beilegung von Streitigkeiten
- XII. Geltungsdauer

### I. Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften einschließlich aller Professorinnen und Professoren.

### II. Ziel der Dienstvereinbarung

Eine Hochschulkultur, die sich durch die Anerkennung der Würde des Menschen und ein partnerschaftliches Verhalten und vertrauensvollen Umgang am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften.

Diskriminierungen nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung, Krankheit, sexueller Orientierung sowie sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz stellen eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar.

Verhaltensweisen, die andere verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabsetzen, sind zu unterlassen. Sie schaffen innerhalb der Hochschule ein eingeengtes, belastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen. Sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts.

Aus diesen Gründen verfolgt diese Dienstvereinbarung folgende Ziele:

- Förderung eines partnerschaftlichen/fairen Umgangs am Arbeitsplatz;
- Prävention von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung;
- Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Ebenen für die Themen;
- Festlegung von Abläufen und Strukturen für die Konfliktbewältigung, die eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung des Problems erlauben.

### III. Begriffsbestimmungen

#### a. Diskriminierung

Diskriminierung ist jede Form von benachteiligender und willkürlicher Behandlung von Personen aufgrund ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, körperlichen Fähigkeiten, Behinderungen, politische Betätigungen, sexuellen Identität oder wegen ihres Geschlechts. Dazu gehören insbesondere entsprechende mündliche oder schriftliche Äußerungen.

#### b. Mobbing

Mobbing ist schikanöses Handeln einer oder mehrerer Personen gegen eine Einzelperson oder eine Personengruppe, das sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und kennzeichnend für die Beziehung zwischen den Betroffenen ist. Mit dem Handeln wird in der Regel beabsichtigt, die Opfer in ihrem Ansehen zu schädigen und/oder aus ihrer Position zu vertreiben. Beispiele für solche Handlungen sind:

- die Verbreitung von Gerüchten über Andere;
- das Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder gezielte Falschinformationen;
- Beschimpfungen und Drohungen;
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie beispielsweise die Zuteilung kränken-der, sinnloser oder gar keiner sowie nicht zu bewältigender Aufgaben, Ausgrenzung und systematischer Isolierung durch Nichtbeachtung.

#### c. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jede sexuelle Handlung oder Anspielung, die von der oder dem Betroffenen erkennbar abgelehnt wird. Die Ablehnung kann ausdrücklich erfolgen; sie kann aber auch durch Gesten oder sonstiges abwehrendes oder ausweichendes Verhalten ausgedrückt werden. Beispiele für sexuelle Handlungen sind:

- anzügliche Bemerkungen und Kommentare;
- Zeigen pornographischer und sexueller Darstellungen;

- körperliche Berührungen;
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen;
- strafbare sexuelle Verhaltensweisen und sexuelle Handlungen.

Der Arbeitsplatz ist neben dem Gelände der Hochschule jeder Ort, an dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienstlichen Tätigkeiten nachgehen. Dazu gehören auch Dienstreisen, Seminare, Veranstaltungen und Sitzungen.

#### **IV. Präventive Maßnahmen**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und zu einem guten Arbeitsklima beizutragen. Hierzu gehört es vor allem, die Persönlichkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu respektieren und deren Menschenwürde und Persönlichkeitsrechte zu achten.

Die Verantwortung zur Vorbeugung vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing obliegt den Vorgesetzten als Vorbildfunktion und als Vermittler bei zwischenmenschlichen oder betrieblichen Konflikten sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Zu den erforderlichen Maßnahmen zur Bekämpfung bzw. Vermeidung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing gehören sowohl die Aufklärung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Beseitigung von auftretenden Mängeln und Engpässen im Arbeitsablauf sowie der Arbeitsorganisation, die erfahrungsgemäß leicht zu persönlichen Auseinandersetzungen führen können.

Vor allem die personalverantwortlichen Führungskräfte sind bei personellen Einzelmaßnahmen gehalten, die Gleichbehandlung nach einheitlichen Kriterien zu beachten. Entscheidend dabei sind die fachlichen und persönlichen Qualifikationen in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes.

#### **V. Fördermaßnahmen**

##### **a. Fort- und Weiterbildung**

Die Problematik der Diskriminierung, der sexuellen Belästigung und des Mobbings ist Bestandteil der Fort- und Weiterbildung von Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

##### **b. Information und Aufklärung**

Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungskampagne innerhalb der Belegschaft werden die partnerschaftlichen Verhaltensgrundsätze der Belegschaft zugänglich gemacht.

#### **VI. Beschwerderecht**

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich diskriminiert, gemobbt oder sexuell belästigt fühlen, haben das Recht, sich dagegen zu wehren. Sie sollten dem Verursacher oder der Verursacherin gegenüber deutlich machen, was sie stört und dazu auffordern, das Verhalten zu ändern – am besten in Gegenwart von Zeugen.

##### **a. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner**

Wenn die persönliche Zurechtweisung erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich die Betroffenen insbesondere an die nachfolgenden Stellen wenden:

- den/die unmittelbaren Vorgesetzten;
- den Personalrat;

- die gemeinsame Konfliktberatungsstelle von Personalrat und Dienststellenleitung;
  - die Beschwerdestelle des Bundes.
- b. **Konfliktberatungsstelle**  
Die Konfliktberatungsstelle setzt sich aus dem Leiter des Servicebereichs Personal sowie einem Mitglied des Personalrates zusammen. Das Mitglied des Personalrates wird durch den Personalrat bestimmt. Auf Antrag der/des Betroffenen kann die/der Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen werden.
- c. **Verfahren**  
Die oben genannten Stellen haben bei Inanspruchnahme die Aufgabe, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls,
- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen;
  - in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den belästigenden und den belästigten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren;
  - die belästigende Person über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären;
  - auf Wunsch die/den Betroffene/n zu/in allen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten, zu beraten und sie in ihrer Vertretung zu unterstützen.

## VII. Sanktionsmaßnahmen

Je nach Schwere des Vorfalles werden insbesondere aufeinander aufbauende bzw. direkt umsetzbare Sanktionen veranlasst:

- persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot der Diskriminierung/des Mobbing/des sexuellen Belästigung;
- mündliche und schriftliche Ermahnung und deren Niederlegung in die Personalakte;
- Einleitung disziplinarrechtlicher Maßnahmen;
- schriftliche Abmahnung und Androhung einer Kündigung;
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, ggf. i.V. mit einer Änderungskündigung;
- Kündigung.

Die Durchführung der oben genannten Maßnahmen erfolgt in Abstimmung mit dem Personalrat.

## VIII. Vertraulichkeit

Alle mit der Beschwerde befassten Stellen sind zur Vertraulichkeit und zum Stillschweigen gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind, verpflichtet.

## IX. Nachteilsschutz

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich gegen Diskriminierungen, Mobbing oder sexuelle Belästigung entsprechend dieser Dienstvereinbarung wehren, dürfen daraus zu keinem Zeitpunkt Nachteile erleiden. Gleiches gilt für Personen, die die betroffenen Mitarbeiterinnen und/oder Mitarbeiter in der Inanspruchnahme ihrer Rechte unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

**X. Dritte: Angehörige von Fremdfirmen, Vertragspartner, Hörer und Gäste usw.**

Die in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Verhaltensregeln gelten auch für Dritte, d.h. für alle hochschulfremden Personen während ihrer Tätigkeit für die Hochschule oder im Auftrag der Hochschule sowie für alle Hörer und Gäste der Hochschule. Dritte werden durch die Hochschulleitung auf diese Dienstvereinbarung hingewiesen.

Die Hochschulleitung hat die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

Verstöße gegen die in dieser Dienstvereinbarung aufgestellten Verhaltensregeln durch Fremdfirmen oder Vertragspartner sind zu sanktionieren, insbesondere ist die betreffende Fremdfirma/der betreffende Vertragspartner auf den Verstoß hinzuweisen und darauf aufmerksam zu machen, dass im Wiederholungsfall eine weitere Auftragsvergabe akut gefährdet ist.

**XI. Beilegung von Streitigkeiten**

Wird zwischen Dienststellenleiter und Personalrat über die Auslegung und Anwendung dieser Dienstvereinbarung keine Einigung erzielt, entscheidet die Einigungsstelle gemäß LPersVG.

**XII. Geltungsdauer**

Diese Vereinbarung tritt am 01. August 2007 in Kraft.

Sie kann von jeder Partei mit einer Frist von sechs Monaten bis zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form. Nach Eingang der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung aufzunehmen.

Speyer, den 23. Juli 2007

Für die Dienststelle

Für den Personalrat

---

Univ.-Prof. Dr. Karl-Peter Sommermann  
Rektor

---

Andreas Eichinger  
Vorsitzender