

Dienstvereinbarung zu fairem Verhalten am Arbeitsplatz in der BSB

zwischen

**der Behörde für Schule und Berufsbildung,
dem Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung,
dem Hamburger Institut für Berufliche Bildung**

und

**dem Personalrat der BSB,
dem Gesamtpersonalrat,
dem Personalrat des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung,
dem Personalrat für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und in der Anpassungsqualifizierung,
dem Personalrat des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung**

wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Ziel der Dienstvereinbarung ist die Förderung eines fairen Verhaltens am Arbeitsplatz und die Schaffung einer Atmosphäre gegenseitiger Achtung und Toleranz. Diesbezüglichen Störungen wird frühzeitig und professionell entgegengewirkt.

Dieses Ziel lässt sich nur durch gemeinsames kontinuierliches Engagement erreichen.

Die BSB verpflichtet sich, unfaires Verhalten nicht zu dulden und durch das Schaffen entsprechender Rahmenbedingungen, ein positives Arbeitsklima aufrechtzuerhalten, zu fördern und in Bereichen, in denen es beeinträchtigt ist, wiederherzustellen.

Alle Beschäftigten in der BSB sind aufgefordert, einen auf Respekt gegründeten Umgang miteinander zu pflegen, der auch Fairness im Umgang mit Kritik und Veränderungen einschließt.

Die Erfüllung der Aufgaben der BSB setzt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten und ein Arbeitsklima, das von gegenseitiger Anerkennung, Rücksicht und Offenheit geprägt ist, voraus.

Die Vorgesetzten in der BSB tragen durch ihr Verhalten Sorge für ein Betriebsklima, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden. Alle Vorgesetzten sind verpflichtet, unverzüglich zu intervenieren, sobald unfaires Verhalten in ihren Arbeitsbereichen bekannt wird. Sie informieren Betroffene über die Beratungsmöglichkeiten und das Verfahren nach dieser Dienstvereinbarung.

Unfaire Verhaltensweisen können sich sowohl gegen Einzelne als auch gegen Gruppen und Organisationseinheiten richten bzw. von ihnen ausgeübt werden. Sie stören das Arbeitsklima und beeinträchtigen die Gesundheit, Motivation und die Leistung der Beschäftigten.

In dieser Dienstvereinbarung wird festgelegt, was unter fairem Verhalten zu verstehen ist, welche Interventionen gegen Unfairness möglich sind, welche Stufen der Konfliktlösung es gibt und welche Maßnahmen – auch dienstrechtliche – zur Wiederherstellung des fairen Miteinanders ergriffen werden können.

§ 1 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten aller Dienststellen der Behörde für Schule und Berufsbildung.

§ 2 Faires Verhalten

Faires Verhalten im Sinne dieser Dienstvereinbarung ist:

- (1) Achtung und Respekt gegenüber jeder Beschäftigten und jedem Beschäftigten, unabhängig von dem sozialen Status, der hierarchischen Stellung, der öffentlichen Rolle (einschließlich gewerkschaftlicher Betätigung), der politischen Anschauung oder den Benachteiligungsmerkmalen¹, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannt werden.
- (2) Berücksichtigung und Ausgleich unterschiedlicher Interessen, Neigungen, Optionen und Ziele unter Beachtung gleicher, transparenter Bedingungen und Möglichkeiten zur Wahrnehmung der beruflichen und persönlichen Interessen.
- (3) Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse und sozialer Belange von Beschäftigten in ihrem Arbeitsumfeld.
- (4) sorgfältiger und verantwortungsbewusster Umgang mit den Potenzialen der Beschäftigten, dies schließt einen wertschätzenden Umgang miteinander ein.

§ 3 Rechte von betroffenen Beschäftigten

- (1) Gegen Verhalten, welches von fairem Verhalten im Sinne dieser Dienstvereinbarung abweicht, kann entweder mithilfe des in § 6 festgelegten Konfliktlösungsverfahrens oder nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorgegangen werden. Bei schwerwiegenden Verstößen gegen faires Verhalten steht den Betroffenen zudem das Recht aus § 6 Absatz 2 dieser Vorschrift zur Verfügung.
- (2) Beschäftigte, die sich einem Fehlverhalten im Sinne dieser Dienstvereinbarung ausgesetzt sehen, haben das Recht, sich dagegen zur Wehr zu setzen und der handelnden Person oder den handelnden Personen mündlich oder schriftlich deutlich zu machen, dass ihr Verhalten
 - unerwünscht ist,
 - als verletzend oder missachtend empfunden wird sowie
 - die Arbeitsfreude schmälert und das Betriebsklima stört.

Sie haben ferner das Recht, sich unverzüglich Hilfe zu holen.

- (3) Wenn ein Verstoß gegen faires Verhalten im Sinne dieser Dienstvereinbarung von einem Vorgesetzten vorliegt, können sich die Betroffenen ohne Einhaltung des Dienstweges direkt an nächsthöhere Vorgesetzte wenden.
- (4) Eine Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der sich beschwerenden Beschäftigten führen.
- (5) Die Beschäftigten können sich jederzeit an den Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragten, den Integrationsbeauftragten oder die Schwerbehindertenvertretung wenden.
- (6) Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolute Verschwiegenheit gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren gemäß § 6 beteiligt sind, zu bewahren.

¹ d.h. „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ (§ 1 AGG).

§ 4 Rechte und Pflichten von nicht direkt betroffenen Beschäftigten

Nicht direkt betroffene Beschäftigte, die unfaires Verhalten im Sinne der Dienstvereinbarung beobachten, haben das Recht und die Pflicht, sich von der in § 5 genannten Anlaufstelle beraten zu lassen, sofern eigenes Intervenieren nicht möglich oder angemessen scheint.

§ 5 Erstanlaufstelle zur Beratung und Festlegung des weiteren Vorgehens

- (1) Die Beratungsstelle für Krisenbewältigung und Abhängigkeitsprobleme (BST) am Landesinstitut ist für die Erstberatung und -unterstützung der direkt oder indirekt von Konflikten Betroffenen zuständig. Die BST ist in ihren Tätigkeiten im Rahmen dieser DV unabhängig und nicht weisungsgebunden. Das Erstgespräch hat zeitnah zu erfolgen.
- (2) Die BST informiert über die Tatbestände nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die dafür zuständige Beschwerdestelle.²
- (3) Die BST prüft ferner, ob sie die weitere Beratung und ggf. Konfliktlösung nach dem hier in § 6 festgelegten Verfahren übernimmt oder an die für Personalentwicklung zuständige Stelle in der BSB³ übergibt.
- (4) Sie erfasst zum Zweck der Überprüfung dieser Dienstvereinbarung mindestens die in § 7 (3) genannten Eckdaten, relevante Daten zu den ihnen bekannt gegebenen Verstößen gegen faires Verhalten sowie zu den Beratungs- und Lösungsverfahren.
- (5) Einmal im Jahr erstattet die BST auf dieser Grundlage gegenüber der Leitung der Personalabteilung und den Personalräten Bericht. Ebenfalls erhalten alle in § 3 (5) genannten Institutionen diesen Bericht.

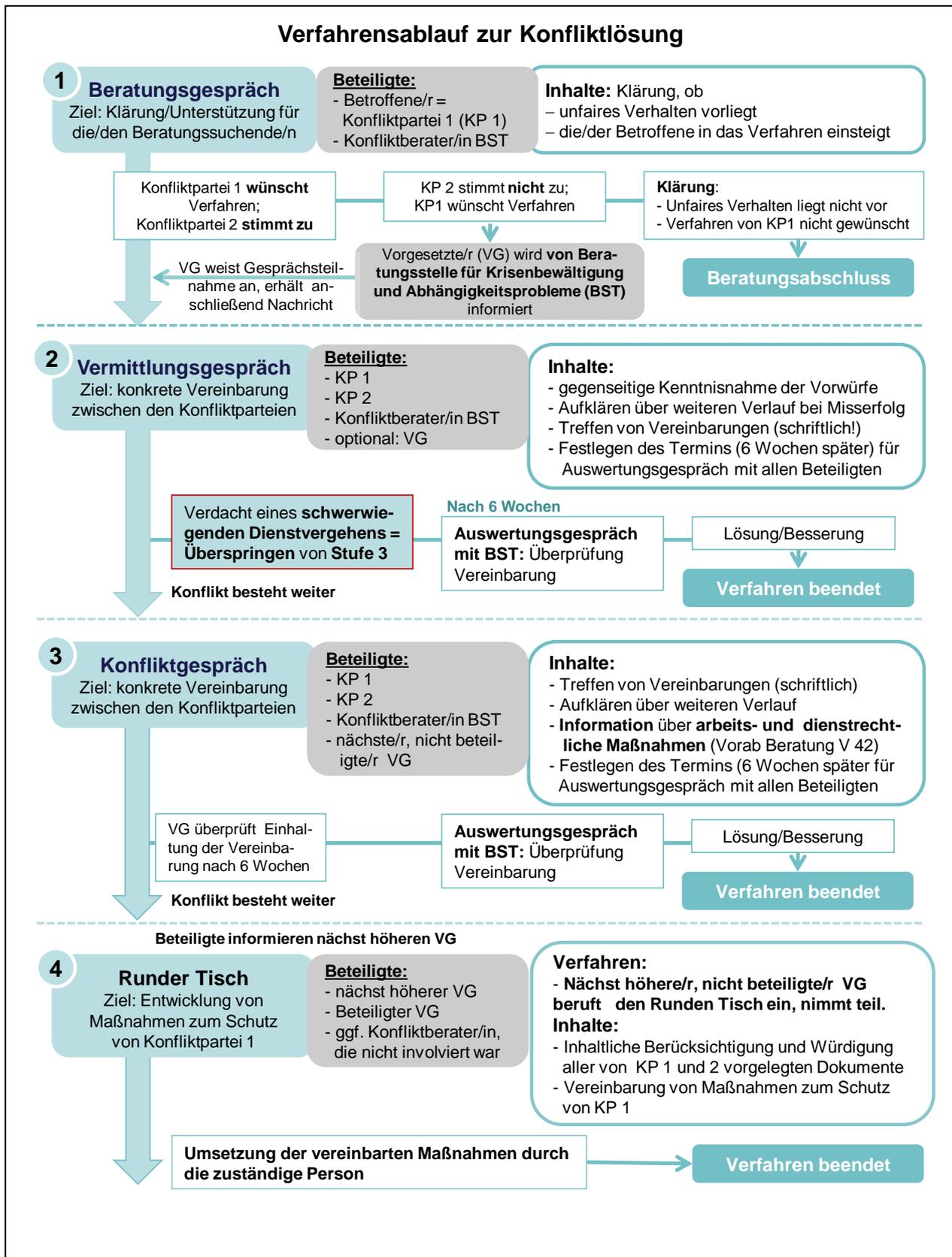
² Wenn es sich um die nachfolgenden Sachverhalte handelt, greifen bzgl. der Rechte der Beschäftigten zu Beschwerde, Entschädigung, Schadenersatz etc. Regelungen nach dem AGG:

- Benachteiligung „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ (§ 1 AGG);
- Belästigung, d. h. „eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem [im ersten Spiegelstrich benannten Benachteiligungsmerkmal] in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ [§ 3 (3) AGG];
- sexuelle Belästigung: „wenn unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ [§ 3 (4) AGG].

³ Diese beauftragt i. d. R. beim ZAF externe Konfliktberater/innen für Verwaltungs- und technisches Personal an den Schulen sowie für die Beschäftigten in den Ämtern und Dienststellen.

§ 6 Stufen der Konfliktlösung (Verfahren)

- (1) Das Konfliktlösungsverfahren bei der BST umfasst einen geregelten Verfahrensablauf in vier aufeinanderfolgenden Stufen. Die nächsthöhere Stufe wird nur erreicht, wenn der Konflikt auf der bisherigen Stufe nicht gelöst oder anderweitig beendet werden konnte.



- (2) Das Verfahren nach § 6 schließt eine Prüfung der Verletzung von Dienstpflichten und ggf. arbeitsrechtliche oder disziplinarrechtliche Maßnahmen nicht aus.

Zuständig ist:

- für die Ämter und Dienststellen (ohne Schulen) der BSB
(u.a. LI, VHS, JMS, IfBQ, BBZ, Studienkolleg, ReBBZ – Beratungsabteilungen)
- für die Zentrale des HIBB und
- für Dienstpflichtverletzungen von Schulleiterinnen oder Schulleitern

das Referat für Ministerial und Rechtsangelegenheiten V 42.

In den Schulen ist der/die Schulleiter/in für Abmahnungen und Disziplinarverfahren (bis Verweis) zuständig. V 42 berät die Schulleitung bei Verletzung von Dienstpflichten, arbeitsrechtlichen oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen.

§ 7 Überprüfung und Weiterentwicklung

- (1) Die BST legt der Leitung der Personalabteilung und den Personalräten, sowie den in § 3 (5) genannten weiteren Institutionen, jährlich einen Bericht [vgl. § 5 (5)] vor, in dem die Anzahl der Vorfälle, die Anlässe, die Konfliktlösungswege und die zeitliche Dauer der Verfahren aufgrund unfairen Verhaltens dargestellt werden. Die BST lädt im Anschluss daran alle im Satz 1 aufgeführten Stellen / Institutionen zu einem jährlichen Auswertungsgespräch ein.
- (2) Kommen die BST und die Personalabteilung übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass die vorhandenen Beratungskapazitäten nicht ausreichen, wird die Dienststelle den Personalräten zeitnah einen Vorschlag zum Umgang mit den Mehrbedarfen vorlegen.
- (3) Zur Qualitätssicherung des Verfahrens wird durch die Personalabteilung einmal im Jahr ein Fachaustausch zwischen den zuständigen Facheinheiten im Landesinstitut und der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) organisiert. Hierbei werden aktuelle Entwicklungen zu diesen Themen vorgestellt und ggf. Fortbildungsanteile integriert.

§ 8 Information über die Dienstvereinbarung

- (1) Die Behörde für Schule und Berufsbildung macht den Text der Dienstvereinbarung für die Beschäftigten neben der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der BSB und in Schulrecht Hamburg auch im Intranet dauerhaft zugänglich. Die Vorgesetzten aller Ämter und Dienststellen erhalten die Dienstvereinbarung zusätzlich schriftlich zur Kenntnis.
- (2) Vorgesetzte informieren neue Beschäftigte bei ihrem Dienstantritt über die Dienstvereinbarung.

§ 9 Schlussbestimmung

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt am 15.10.2016 in Kraft.
- (2) Die Dienstvereinbarung kann von jeder Seite mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden und gilt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung fort.

Hamburg, den 28.09.2016

gez. Dr. Hannes Alpheis

(Leitung des Amtes für Verwaltung)

gez. Thorsten Altenburg-Hack

Leitung des Amtes für Bildung

gez. Josef Keuffer

Direktor des Landesinstituts für Lehrerbildung
und Schulentwicklung

gez. Rainer Schulz

Geschäftsführung des Hamburger Instituts für
Berufliche Bildung

gez. Ayse Yilmaz

Personalrat BSB

gez. Roland Kasprzak

Gesamtpersonalrat

gez. Gudula Pracht

Personalrat des Landesinstituts für Lehrerbildung
und Schulentwicklung

gez. Laura Wiehe

Personalrat für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst
und in der Anpassungsqualifizierung

gez. Heike Kreutzer

Personalrat des Hamburger Instituts für
Berufliche Bildung