

Original

**Dienstvereinbarung  
zu fairem Verhalten am Arbeitsplatz in der BSB**

|                          |
|--------------------------|
| <b>Gesamtpersonalrat</b> |
| <b>15. Juli 2008</b>     |
| Eingangsnr. <u>567</u>   |

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

und

dem Personalrat,  
dem Gesamtpersonalrat,  
dem Personalrat des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung,  
dem Personalrat der Referendare am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung,  
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 Benachteiligungsmerkmalen<sup>1</sup>, 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) Verhalten, welches von fairem Verhalten im Sinne dieser Dienstvereinbarung abweicht, ermöglicht entweder ein Vorgehen nach dem in § 6 festgelegten Verfahren oder ein Vorgehen nach dem AGG.
- (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) Auf dem Beschwerdeweg können der Personalrat, die Frauen-Gleichstellungsbeauftragte oder die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden. Die Rechte und Befugnisse der genannten Stellen bleiben im Übrigen unberührt.
- (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.

---

<sup>1</sup> 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. Das Erstgespräch hat zeitnah zu erfolgen.
- (2) Die BST informiert über die Tatbestände nach dem AGG und die dafür zuständige Beschwerdestelle.<sup>2</sup>
- (3) Die BST prüft ferner, ob sie die weitere Beratung und ggf. Konfliktlösung nach dem hier festgelegten Verfahren übernimmt oder an die für Personalentwicklung zuständige Stelle in der BSB<sup>3</sup> 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.

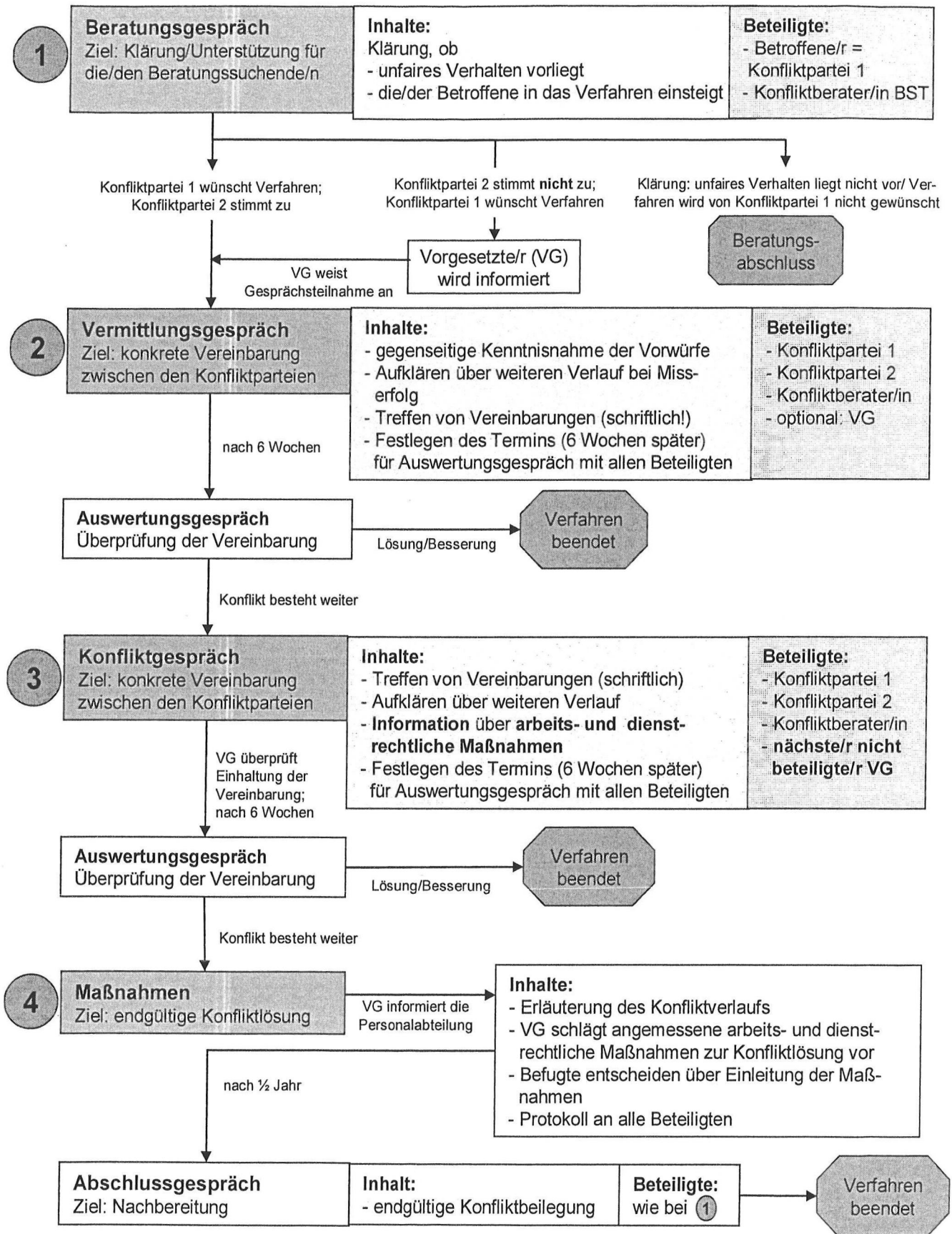
---

<sup>2</sup> 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 Benachteiligungsmerkmale] 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].

<sup>3</sup> 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)





## **§ 7 Überprüfung und Weiterentwicklung**

- (1) Die BST legt der Leitung der Personalabteilung und den Personalräten jährlich einen Bericht [vgl. § 5 (5)] vor, in dem die Anzahl der Vorfälle, die Anlässe, die Konfliktlösungswege und die zeitliche Dauer der Verfahren hinsichtlich unfairen Verhaltens dargestellt werden.
- (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) Diese Dienstvereinbarung wird im dritten Jahr nach Inkrafttreten evaluiert. Dabei ist darzulegen, ob die mit dieser Vereinbarung verbundene Zielsetzung erreicht werden konnte sowie ob ggf. Änderungen oder Ergänzungen erforderlich sind.  
Das Ergebnis der Evaluation wird den Personalräten zur Verfügung gestellt. Über das Verfahren der Evaluation ist mit den Personalräten Einvernehmen herzustellen. Den Personalräten steht es frei, dem Evaluationsbericht ggf. eine eigene Stellungnahme als Anlage zum Bericht beizufügen.
- (4) Zur Qualitätssicherung des Verfahrens wird durch die Personalabteilung einmal im Jahr ein Fachaustausch zwischen den zuständigen Facheinheiten im Landesinstitut und der Beschwerdestelle nach dem 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 erhalten die Dienstvereinbarung zusätzlich schriftlich zur Kenntnis.
- (2) Vorgesetzte informieren neue Beschäftigte bei ihrem Dienstantritt über die Dienstvereinbarung.

## **§ 9 Schlussbestimmung**

- (1) Diese Dienstvereinbarung wird vorerst für drei Jahre abgeschlossen. Im zweiten Halbjahr des dritten Jahres wird eine Überprüfung vorgenommen, ob die mit dieser Vereinbarung verbundene Zielsetzung erreicht werden konnte, ob Änderungen oder Ergänzungen erforderlich sind und ob die Dienstvereinbarung in gegenseitigem Einvernehmen verlängert wird. Die Vertragsparteien sind sich darin einig, zum Ablauf der drei Jahre hierüber zügig zu befinden. Falls dies nicht gelingt, verlängert sich die Geltungszeit um sechs Monate.
- (2) Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.08.2008 in Kraft.

Hamburg, den 04. Juli 2008

  
Leitung des Amtes für Verwaltung



Leitung des Amtes für Bildung



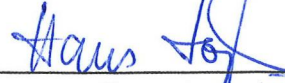
Direktor des Landesinstituts für Lehrerbildung  
und Schulentwicklung



Geschäftsführung des Hamburger Instituts für  
Berufliche Bildung



Personalrat



Gesamtpersonalrat



Personalrat des Landesinstituts für Lehrerbildung  
und Schulentwicklung



Personalrat der Referendare am Landesinstitut  
für Lehrerbildung und Schulentwicklung



Personalrat des Hamburger Instituts für  
Berufliche Bildung