

(Nichtamtliche Lesefassung)

Gemeinsame Erklärung über das partnerschaftliche Verhalten am Arbeitsplatz

der Staatskanzlei des Landes Sachsen-Anhalt,
vertreten durch den Staatsminister,

des Gesamtpersonalrats der Staatskanzlei,
des örtlichen Personalrats der Staatskanzlei,
der Schwerbehindertenvertretung der Staatskanzlei und
der Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Staatskanzlei

Präambel

Diese gemeinsame Erklärung soll dazu beitragen, für alle Mitarbeiter der Staatskanzlei Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, unter denen sie ihre Leistungsfähigkeit motiviert in einem konstruktiven Arbeitsklima entfalten können. Anliegen dieser Vereinbarung ist es insbesondere, das Betriebsklima und den sozialen Umgang aller in den Dienststellen tätigen Personen sowie ein partnerschaftliches Klima unter den Beschäftigten positiv zu beeinflussen.

Partnerschaftliches Verhalten ist gekennzeichnet durch:

einen respektvollen Umgang miteinander,
eine frühzeitige und offene Ansprache aller Probleme,
die Erarbeitung und Umsetzung gemeinsamer Lösungswege bei Konflikten.

Zwischen den Partnern dieser Erklärung besteht Einvernehmen darüber, dass Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung abzulehnen sind und nicht geduldet werden. Sie beeinträchtigen die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen und verhindern, dass diese ihre Leistungen erbringen und ihre fachlichen Aufgaben sinnvoll und effektiv wahrnehmen können. Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung sind arbeits- und 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 das Recht der Betroffenen einzutreten und für die Ahndung des Fehlverhaltens zu sorgen.

§ 1 Geltungsbereich

Die gemeinsame Erklärung gilt für alle Bediensteten im Geschäftsbereich der Staatskanzlei, einschließlich der Vertretung des Landes Sachsen-Anhalt beim Bund und der Vertretung des Landes Sachsen-Anhalt bei der Europäischen Union.

§ 2 Begriffsbestimmung

Diskriminierung ist jede Form von benachteiligender und willkürlicher Behandlung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob diese in mündlicher oder schriftlicher Form oder in sonstiger Weise gegenüber der anderen Person erfolgt.

Unter Mobbing wird 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. Als Mobbing-Handlungen kommen insbesondere Angriffe auf die sozialen Beziehungen, die Qualität der Berufs- und privaten Lebenssituationen und die Gesundheit in Betracht.

Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören.

§ 3 Pflichten des Arbeitgebers/ Dienstherrn

Die Dienststelle missbilligt jede Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie sieht es als eine Pflicht an, alles zu tun, um die Beschäftigten hiervor zu schützen.

Eine einvernehmliche Konfliktlösung hat Vorrang vor arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Maßnahmen, die aber im Einzelfall ungeachtet dieses Grundsatzes geboten sein können und einzuleiten sind.

§ 4 Verantwortung der Vorgesetzten

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.

Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf ein Fehlverhalten in ihren Arbeitsbereichen unverzüglich nachgegangen und das normale Betriebsklima unverzüglich wieder hergestellt wird. Hinweise auf ein Fehlverhalten sind der Dienststelle schriftlich zu übermitteln.

Vorgesetzte, die einem Fehlverhalten nicht konsequent entgegenzutreten, sind auf ihre Verantwortung vom nächsthöheren Vorgesetzten hinzuweisen.

§ 5 Beschwerderecht Betroffener

Betroffene sind aufgefordert, ein Fehlverhalten Anderer im Sinne dieser Erklärung nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen. Beschäftigte, die zwar selbst nicht unmittelbar betroffen sind, aber das Fehlverhalten Anderer als Zeuge miterleben oder auf andere Art hiervon Kenntnis erlangen, können ebenfalls eine Beschwerde vorbringen. Den Beschwerdeführern dürfen unbeschadet ihrer Verantwortung für den Wahrheitsgehalt ihrer Beschwerde keine Nachteile, insbesondere im Hinblick auf ihren beruflichen Werdegang, entstehen, wenn sie ihre Rechte im Sinne dieser Erklärung wahrnehmen.

Beschwerden können an die in Absatz 3 genannten Ansprechpartner oder an eine Person des persönlichen Vertrauens gerichtet werden, wenn Bedienstete von Vorgesetzten oder anderen Bediensteten am Arbeitsplatz diskriminiert, gemobbt oder sexuell belästigt werden oder Anhaltspunkte hierfür vorliegen. Die Person des Vertrauens kann, mit Einverständnis der Betroffenen, Gespräche mit den Ansprechpartnern zur Lösung des Problems führen.

Ansprechpartner sind:

die jeweiligen Personalräte,
die Gleichstellungsbeauftragten,
die Schwerbehindertenvertretung,
das Personalreferat und
die Vorgesetzten.

(4) Auf Wunsch der Betroffenen wird das beanstandete Verhalten von den Ansprechpartnern zunächst vertraulich mit den Beteiligten besprochen, um eine einvernehmliche Lösung zu erzielen.

§ 6 Maßnahmen zur Konfliktbewältigung

Können sich beide Seiten nicht auf einen Lösungsvorschlag einigen oder zeigen die geführten Gespräche und die vorgeschlagenen Lösungsmöglichkeiten aus Sicht der Betroffenen nach Ablauf von zwei Monaten keinen Erfolg, hat die angesprochene Stelle, sofern die Beschwerde nicht unmittelbar an die Stelle gemäß § 5 Abs. 3 Buchst. d gerichtet war, das Personalreferat über den Vorgang zu unterrichten, mit der Bitte entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Auf Wunsch des Betroffenen kann ein weiteres Gespräch zwischen den Konfliktparteien und deren unmittelbaren Vorgesetzten oder, wenn sich Anschuldigungen gegen Vorgesetzte der Betroffenen richten, den nächsthöheren gemeinsamen Vorgesetzten stattfinden. Weitere Ansprechpartner gemäß § 5 Abs. 3 dieser Erklärung können hinzugezogen werden.

Über Informationen, Vorkommnisse, persönliche Daten und den Inhalt von Gesprächen ist Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren.

§ 7 Qualifizierung

Die Dienststelle verpflichtet sich, die Themen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung bei der Umsetzung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Bediensteten zu berücksichtigen.

§ 8
Schlussbestimmung

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in dieser Erklärung in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.

§ 9
In-Kraft-Treten

Diese Erklärung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Datum: 31.05.2011

gez. Rainer Robra
Dienststelle, vertreten durch den Staatsminister

gez.
Gesamtpersonalrat

gez.
Örtlicher Personalrat

gez.
Schwerbehindertenvertretung

gez.
Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte