

Rahmendienstvereinbarung
zum
Wertschätzenden Verhalten am Arbeitsplatz

– Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing –

Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und der Hauptpersonalrat (HPR) beim BMG schließen nach § 73 Abs. 1 in Verbindung mit § 75 Abs. 3 Nr. 11 und 15 des Bundespersonalvertretungsgesetzes die folgende Rahmendienstvereinbarung:

Präambel

Ein gutes innerbetriebliches Arbeitsklima ist geprägt von einem wertschätzenden Umgang der Beschäftigten aller Ebenen miteinander. Hierzu gehören gegenseitige Anerkennung, Rücksicht, Achtung und Offenheit. Einem wertschätzenden Verhalten am Arbeitsplatz widersprechen insbesondere Verhaltensweisen wie Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing. Sie verletzen nicht nur die Persönlichkeitsrechte Einzelner mit u. U. gesundheitlichen Folgen, sondern sie beeinträchtigen zudem die Arbeitsergebnisse. Sie können straf-, zivil-, disziplinar- oder arbeitsrechtliche Folgen nach sich ziehen.

Konflikte am Arbeitsplatz gehören zum Berufsalltag. Sie sollen primär dort, wo sie entstehen, bearbeitet werden. Darüber hinaus muss ein Klima des Hinschauens und der Übernahme von Verantwortung aller Beschäftigten geschaffen werden. Personen mit Führungsverantwortung kommt beim Erkennen von und im Umgang mit Konflikten und bei der Stärkung des wertschätzenden Verhaltens am Arbeitsplatz eine tragende Rolle zu.

Die Leitung des BMG und die Leitungen seiner Geschäftsbereichsbehörden, die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten, der HPR und die jeweiligen Personalräte, die Hauptvertrauensperson und die jeweiligen Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen bekennen sich mit dieser Rahmendienstvereinbarung zum Grundsatz des wertschätzenden Verhaltens in den Dienststellen. Handlungsweisen, die diesem Grundsatz widersprechen, werden nicht toleriert. Dazu gehören alle Benachteiligungen gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), insbesondere Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing.

Diese Rahmendienstvereinbarung ist Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des BMG und seines Geschäftsbereichs.
- (2) Erfasst werden Verhaltensweisen am Arbeitsplatz oder mit Bezug zur Dienststelle.

§ 2 Ziele

Ziel dieser Rahmendienstvereinbarung ist

1. die Förderung wertschätzenden Verhaltens am Arbeitsplatz,
2. der Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing,
3. die Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten durch rechtzeitige und konkrete Hilfsangebote,
4. das frühzeitige Erkennen, Verhindern bzw. Beseitigen von Verhaltensweisen, die einem wertschätzenden Umgang miteinander nicht entsprechen, und
5. die Etablierung von transparenten Verfahren zur schnellstmöglichen Konfliktbewältigung

in den jeweiligen Dienststellen.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Diskriminierung

Als Diskriminierung einzustufen sind insbesondere Benachteiligung, Ausgrenzung bzw. Herabsetzung, Erniedrigung oder andere unerwünschte Verhaltensweisen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität durch verbale und schriftliche Äußerungen oder unmittelbare wie mittelbare Handlungen oder Gesten mit herabwürdigenden Inhalten.

(2) Sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung liegt vor bei unerwünschtem, sexuell bestimmtem 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 gehören und hierdurch die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Insbesondere liegt sie vor, wenn durch solche Verhaltensweisen ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Besonders schwerwiegend sind sexuelle Belästigungen dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird und beispielsweise berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass eine stillschweigende Zustimmung zu einem sexuell bestimmten Verhalten nicht vorausgesetzt werden kann.

(3) Mobbing

Mobbing liegt vor bei unerwünschten Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Eine solche Verhaltensweise ist das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren einer/eines Einzelnen durch andere Beschäftigte (Vorgesetzte / Kollegen/-innen und oder Mitarbeiter/-innen), es sind somit Verhaltensweisen, die in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzen. Danach geht es um schikanöses, tyrannisierendes oder ausgrenzendes Verhalten am Arbeitsplatz. Es muss sich um fortgesetzte Verhaltensweisen handeln.

§ 4 Verantwortung der Beschäftigten

(1) Alle Beschäftigten können zu einem guten Arbeitsklima, Konfliktvermeidungen und zur Ächtung und Verhinderung von Diskriminierungen, sexueller Belästigung und Mobbing beitragen und sind somit für ein wertschätzendes Verhalten am Arbeitsplatz mitverantwortlich.

(2) Den Führungskräften kommt eine besondere Verantwortung zu, wertschätzendes Verhalten zu fördern. Sie tragen durch einen offenen Dialog, durch eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit, Achtung und Schutz der persönlichen Integrität ihrer Mitarbeiter/ -innen dazu bei.

(3) Die Führungskräfte sind verpflichtet, sämtlichen Hinweisen auf schwerwiegende Konflikte wie Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung nachzugehen. Bei Verletzungen dieser Pflicht können diese mit arbeits- oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen geahndet werden.

§ 5 Beratungs- und Beschwerderecht

Die Betroffenen haben ein Beratungs- und Beschwerderecht. Die Wahrnehmung darf keine nachteiligen Auswirkungen für die Betroffenen haben. Es sind Ansprechpartner/ -innen für Betroffene zu benennen und bekanntzumachen.

§ 6 Regelungen zur Konfliktbewältigung

- (1) Die einzelnen Dienststellen vereinbaren mit den örtlichen Personalräten Regelungen zum Beratungs- und Beschwerdeverfahren gemäß § 5, Verfahrensregelungen zur Bewältigung von aufgetretenen Konflikten sowie Regelungen zu Maßnahmen bei Fehlverhalten. Eine einvernehmliche Konfliktlösung ist grundsätzlich vor arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Maßnahmen anzustreben. Im Einzelfall können diese jedoch geboten sein.
- (2) Bei diesen Regelungen sind die bereits vorhandenen Strukturen wie Arbeitskreise Gesundheit, Mitarbeiter- und Sozialberatung o. ä. zu berücksichtigen.
- (3) Alle an der Konfliktbewältigung Beteiligten sind zur vertraulichen Behandlung verpflichtet.

§ 7 Fortbildungen

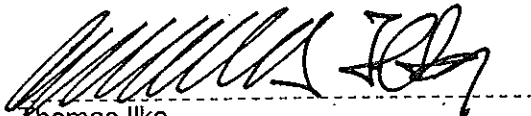
- (1) Die am Verfahren zur Konfliktbewältigung Beteiligten sind entsprechend zu schulen. Ferner sind die Führungskräfte im Rahmen ihrer Führungskräftefortbildungen zu schulen.
- (2) Darüber hinausgehend informieren die jeweiligen Arbeitskreise Gesundheit die Beschäftigten über ihre Möglichkeiten zur Entwicklung und dem Erhalt eines wertschätzenden Arbeitsklimas.

§ 8 Schlussbestimmungen

- (1) Die Rahmendienstvereinbarung tritt am Tage nach ihrer Unterzeichnung in Kraft.
- (2) Die Rahmendienstvereinbarung kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden. Nach Eingang der Kündigung müssen unverzüglich Verhandlungen über eine neue Rahmendienstvereinbarung aufgenommen werden. Bis zum Abschluss der neuen Vereinbarung gilt diese Rahmendienstvereinbarung fort.
- (3) Die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Rahmendienstvereinbarung in einzelnen Dienststellen bereits bestehenden Dienstvereinbarungen behalten zunächst ihre Geltung. Werden diese geändert, sind die Regelungen der Rahmendienstvereinbarung zu berücksichtigen.
- (4) Die einzelnen Dienststellen können zu dieser Rahmendienstvereinbarung zusätzlich zu den nach § 6 Abs. 1 zu treffenden Regelungen ergänzende Regelungen treffen.

Berlin, den 27. September 2012

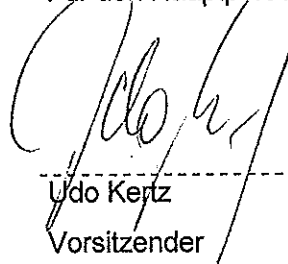
Für das Bundesministerium für Gesundheit



Thomas Ilka

Staatssekretär

Für den Hauptpersonalrat



Udo Kertz

Vorsitzender