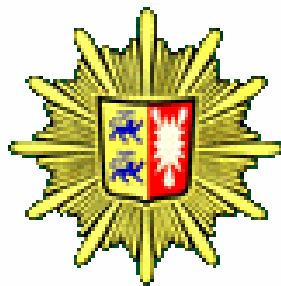


**Dienstvereinbarung  
zur  
Prävention und Bearbeitung  
von Mobbingfällen  
in der  
Landespolizei Schleswig-Holstein**



**Dienstvereinbarung  
zur Prävention und Bearbeitung  
von Mobbingfällen  
in der Landespolizei Schleswig-Holstein**

zwischen

dem Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein und  
dem Hauptpersonalrat der Polizei.

Nach Maßgabe des § 57 Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein (MBG Schl.-H.) vom 11. Dezember 1990, zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.03.2003 (GVOBL. S. 154), wird unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Fassung die nachstehende Dienstvereinbarung geschlossen:

**Präambel**

Die vertragsschließenden Parteien und alle Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein sind aufgefordert an der Gestaltung einer Arbeitswelt mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in der Konflikte zugelassen, offen angesprochen und gelöst werden.

Die ständige Reflexion des eigenen Verhaltens und der wertschätzende Umgang miteinander tragen zu einem guten und vertrauensvollen Arbeitsklima bei und können Mobbing verhindern.

Es besteht Einvernehmen, dass soziales Fehlverhalten, ungelöste Konflikte und fehlende Achtung vor Andersdenkenden und –lebenden, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit anderem Geschlecht sowie Angehörigen anderer Nationen oder Glaubensgemeinschaften geeignet sind, das Dienstklima negativ zu beeinflussen, Arbeitsabläufe zu stören sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse zu beeinträchtigen. Weitere Folgen können seelische und körperliche Erkrankungen sein.

Mobbingfälle innerhalb der Landespolizei Schleswig-Holstein können auch das Ansehen der Polizei in der Öffentlichkeit negativ beeinträchtigen. Diese Wirkung sollte jeder / jedem Beschäftigten bewusst sein.

## **Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein. Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn, der Personal- und Schwerbehindertenvertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten bleiben unberührt.

## **Ziel der Dienstvereinbarung**

Ziel der Dienstvereinbarung ist der Schutz aller Beschäftigten vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Hautfarbe, Herkunft, Religion, Behinderung, gleichgeschlechtlicher Lebensweise oder politischer Anschauung am Arbeitsplatz sowie die Regelung des Verfahrens bei Mobbing.

## **Begriffsbestimmungen**

Mobbing ist die zielorientierte sowie systematische psychische und soziale Beeinträchtigung von Menschen am Arbeitsplatz durch Kollegen/innen, Mitarbeiter/innen und Vorgesetzte. Dabei muss es sich um fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Verhaltensweisen handeln, auch wenn sie nicht nach einem vorgefassten Plan erfolgen.

Mobbing stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen dar und kann auch Strafrechtstatbestände erfüllen.

Unter Mobbing fallen nicht einmalige Konflikte sowie Auseinandersetzungen über schlechte Leistungen und anderes dienstliches Fehlverhalten. Gemeint sind auch nicht einzelne Konflikte, die bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten können.

Sexuelle Belästigung ist jede durch körperlichen Kontakt, Sprache, Gesten oder Darstellungen hervorgerufene, dem Willen des/der Betroffenen entgegenstehende Beeinträchtigung des sexuellen Selbstbestimmungsrechts oder des Schamgefühls, unabhängig von der Erfüllung eines strafrechtlich-relevanten Tatbestandes.

## **Handlungsverpflichtung**

Die Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen haben durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden und Konflikte offen angesprochen werden können.

Die unmittelbaren Vorgesetzten tragen Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Konflikte, Mobbing oder eine eventuelle sexuelle Belästigung oder Diskriminierung in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird.

Vorgesetzte, die sozialem Fehlverhalten oder Diskriminierung nicht konsequent entgegengetreten, sind auf ihre Verantwortung hinzuweisen.

Gegebenenfalls ist die Einleitung von dienst- oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen von den dafür zuständigen Stellen zu prüfen.

Strafverfolgungspflichten bleiben durch diese Dienstvereinbarung unberührt.

## **Arbeitskreis „Mobbing, Sucht und Gesundheitsförderung“**

In dem auf Landesebene als zentrale Beratungs- und Entscheidungsstelle eingerichteten Arbeitskreis führt die Landespolizeidirektorin/ der Landespolizeidirektor den Vorsitz. Sie/er wird vertreten durch die Leitende Polizeiärztin/den Leitenden Polizeiarzt. Eine bei der Leitenden Polizeiärztin/dem Leitenden Polizeiarzt angebundene Geschäftsstelle unterstützt den Arbeitskreis.

Weitere Mitglieder des Arbeitskreises zum Thema Mobbing:

- Polizeiarzt/Polizeiärztin,
- Polizeipsychologe/in,
- Polizeipastor/in,
- Behördenleiter/in,
- Leiter/in der Geschäftsstelle des Arbeitskreises,
- Innenministerium SH, Referatsleiter/in IV 44,
- Schwerbehindertenvertretung der Polizei,
- Gleichstellungsbeauftragte der Polizei,
- Hauptpersonalrat der Polizei
- weitere Mitglieder, die bei Bedarf durch den Arbeitskreis bestimmt werden

Näheres regelt die Geschäftsordnung des Arbeitskreises.

### **Aufgaben des Arbeitskreises**

Der Arbeitskreis entscheidet über das Vorliegen eines Mobbing-Verdachtsfalles. Der Arbeitskreis gibt bei Vorliegen eines Mobbing-Verdachtsfalles Empfehlungen für die Durchführung des Mobbing-Schlichtungsverfahrens an die/den zuständige(n) Dienstvorgesetzte(n) und lässt sich vor einer abschließenden Entscheidung der/des Dienstvorgesetzten berichten.

Der Arbeitskreis initiiert vorbeugende Maßnahmen und Schulungen und gestaltet die interne Öffentlichkeitsarbeit.

Die Angehörigen des Arbeitskreises sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

### **Verfahren zur Lösung von Konflikt- und Mobbingfällen**

Konflikte sind grundsätzlich vor Ort durch die Konfliktparteigen und ggf. Personen des Vertrauens (z.B. Konfliktberater/innen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalvertretung) zu lösen, um ein Weiterbestehen des Konfliktes und das Ausweiten zu Mobbing zu verhindern.

Ist eine Lösung unter den Beteiligten allein nicht zu erzielen, hat die/der unmittelbare Vorgesetzte unverzüglich ein Konfliktlösungsverfahren einzuleiten. Die/der Vorgesetzte hat Konfliktberater/innen, Gleichstellungsbeauftragte und Personalvertretung einzubinden und ist verpflichtet, das Verfahren zügig voranzubringen, damit sich der Konflikt nicht ausweitet und sich die Fronten zwischen den Konfliktparteien nicht unnötig verhärten.

Besteht der begründete Verdacht von Mobbing, kann jede(r) Beschäftigte der Landespolizei Schleswig-Holstein dies der Geschäftsstelle des Arbeitskreises mitteilen.

Die bestehende Handlungsverpflichtung der/des unmittelbaren Vorgesetzten, auch zur Vorlage an den Arbeitskreis, bleibt davon unberührt.

Die Geschäftsstelle des Arbeitskreises bereitet die Entscheidung des Arbeitskreises im Hinblick auf einen Mobbing-Verdachtsfall vor. Insbesondere ist zu bewerten, ob für eine Entscheidung eine ausreichende Informationsbasis vorhanden ist. Die Leitende Polizeiärztin/der Leitende Polizeiarzt gibt ein Votum an den Arbeitskreis ab. Der Arbeitskreis entscheidet, ob ein Mobbing-Verdachtsfall vorliegt.

Bei Vorliegen eines Mobbing-Verdachtsfalles leitet der Arbeitskreis das Schlichtungsverfahren ein. Er beauftragt die/den zuständige(n) Dienstvorgesetzte(n) mit der weiteren Bearbeitung und spricht Empfehlungen für die Durchführung des Verfahrens aus.

Der/die zuständige Dienstvorgesetzte oder die/der von ihm beauftragte Vorgesetzte und der/die Konfliktberater/in haben innerhalb eines Monats das Schlichtungsverfahren durchzuführen. Auf begründeten Antrag kann die Durchführung um zwei Wochen verlängert werden.

Gleichstellungsbeauftragte und Personalvertretung sind zu beteiligen.

Ziel des Schlichtungsverfahrens ist der Abschluss des Mobbingfalles und eine damit verbundene abschließende Entscheidung mit ggf. erforderlicher Einleitung von Maßnahmen bis hin zur Beendigung des unmittelbaren dienstlichen Kontakts der Beteiligten.

Die/der Dienstvorgesetzte hat dem Arbeitskreis über das Ergebnis des Schlichtungsverfahrens zu berichten und die beabsichtigten Maßnahmen mitzuteilen.

Der Arbeitskreis bewertet das vorgelegte Ergebnis und spricht eine Empfehlung zum Abschluss des Verfahrens aus.

### **Aus- und Fortbildung**

Die Bildungseinrichtungen PD AFB und VFH Schleswig-Holstein – Fachbereich Polizei – behandeln das Thema Mobbing in der Aus- und Fortbildung.

Der Umgang mit Mobbing und Beschwerden über sexuelle Belästigung ist ein zu behandelnder Inhalt der Führungskräftebeschulung und soll die Führungskraft zur Prävention und Lösung von sozialen Konflikten befähigen.

Darüber hinaus sind die Beschäftigten der Landespolizei zeitnah und umfassend über das Thema Mobbing zu informieren, z. B. innerhalb der Dienst- und Personalversammlung oder in Sonderveranstaltungen.

### **Bekanntgabe der Dienstvereinbarung, Berichtspflicht, Wirksamkeit**

Alle Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein sind nach Abschluss der Dienstvereinbarung zeitnah in geeigneter Form über deren Existenz zu informieren. Anschließend ist die Dienstvereinbarung in den regelmäßigen Umlauf aufzunehmen.

Der Arbeitskreis berichtet dem Innenministerium spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung über die Erfahrungen mit dieser Dienstvereinbarung und über deren Wirksamkeit.

Die geltenden Gesetze und Vorschriften bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

### **Inkrafttreten, Kündigung**

Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und gilt unbefristet. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres von den vertragsschließenden Parteien schriftlich gekündigt werden.

Kiel, den 28. Januar 2004

Kiel, den 27. Januar 2004

.....  
Der Hauptpersonalrat  
der Polizei

.....  
Staatssekretär  
Innenministerium  
Schleswig-Holstein

Anlage: Verzeichnis über mögliche Ursachen und häufigste Handlungen von und bei Mobbing

### **Mögliche Ursachen für das Entstehen von Mobbing**

- ungerecht verteilte Arbeitsbelastung
- unklare Kompetenzregelungen
- unangemessenes und unzeitgemäßes Führungsverhalten
- ständige Verlaufkontrollen statt Zielkontrollen
- Nichtbeachtung von Zielvereinbarungen gem. PE-Konzept
- Entzug von Aufgaben oder Aufgabenbereichen ohne qualifizierte rechtliche oder tatsächliche Begründung
- Unzulängliche Kommunikationswege in der Organisation
- ungleiche Personal- und unzureichende Sachmittelausstattung
- extremer Druck von außen, der an MA weitergeleitet wird
- große Beförderungskonkurrenzen
- signifikantes Missverhältnis von Arbeitsmenge zu möglichem Leistungsvermögen
- MA akzeptieren Weisungsbefugnisse Vorgesetzter nicht
- Konkurrenz/Rivalität im Arbeitsteam
- Sozialneid
- Kompetenzdefizite
- Minoritätenstatus

### **Die häufigsten Handlungen – Was Mobber tun**

- *Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen*  
(z. B. Ständiges Unterbrechen, "Mund verbieten" durch Kollegen/innen oder Vorgesetzte, Anschreien oder lautes Schimpfen, Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten, ...)
- *Angriffe auf soziale Beziehungen*  
(z. B. Ignorieren – nicht ansprechen und sich nicht ansprechen lassen, Verlegung des Büros weitab von den Kollegen/innen, Ausschluss von informellen und geselligen Treffen,...)
- *Angriffe auf das soziale Ansehen*  
(z. B. Gerüchte werden verbreitet, der/die Betroffene wird lächerlich gemacht, Spotten über Behinderungen, als psychisch krank titulieren, sexuelle Anzüglichkeiten, ehrverletzende Beleidigungen, Lustigmachen über Privatleben oder Nationalität, Gang – Stimme – Gesten werden imitiert, ...)
- *Angriffe auf die Lebens- und Arbeitsqualität*  
(z. B. Überfrachtung mit den die Qualifikationen übersteigenden Aufträgen, Unterforderung durch sinnlose oder weit unter dem Können liegenden Arbeiten, Erteilung kränkender oder ehrverletzender Aufträge, Entscheidungen werden in Frage gestellt, Beurteilung des Arbeitseinsatzes in falscher und kränkender Weise, Arbeitsgrundlagen werden entzogen, Sexuelle Annäherung oder verbale sexuelle Angebote, keine Arbeitsaufgabenzuweisung, Androhung körperlicher Gewalt, mündliche oder schriftliche Drohungen, ...)
- *Angriffe auf die Gesundheit*  
(z. B. Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten, sexuelle Handgreiflichkeiten, Telefonterror, körperliche und psychische Misshandlung, ...)