

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

zwischen
dem Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten
des Landes Schleswig-Holstein
und
dem Hauptpersonalrat der Polizei

Nach Maßgabe des § 57 Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein
(MBG Schl.-H.) vom 18. Januar 2011 wird unter Berücksichtigung der jeweils
geltenden Fassung die nachstehende Dienstvereinbarung geschlossen:

1. Präambel

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, frühzeitig offen angesprochen und gelöst werden.

Der wertschätzende Umgang miteinander trägt zu einem guten und vertrauensvollen Arbeitsklima bei und kann die Entstehung von Konflikten und ihre Eskalation verhindern.

Soziales Fehlverhalten, mangelnde Konfliktbereitschaft und fehlende Achtung von Kollegen wirken sich negativ auf das Betriebsklima aus, stören Arbeitsabläufe und beeinträchtigen die Qualität der Arbeitsergebnisse. Dies kann zu psychischen und körperlichen Erkrankungen führen.

Eskalierte Sachverhalte, die sich z.B. als Mobbing oder als sexuelle Belästigung innerhalb der Landespolizei Schleswig-Holstein darstellen, schädigen zudem das Ansehen der Polizei in der Öffentlichkeit. Diese Wirkung sollte jeder und jedem Beschäftigten bewusst sein.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein. Die Rechte und gesetzlich oder durch Erlass geregelten Pflichten des Arbeitgebers, der Personal- und Schwerbehindertenvertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten bleiben unberührt.

3. Ziel der Dienstvereinbarung

Diese Dienstvereinbarung regelt das Verfahren zur Lösung von Konflikten und dient dem Schutz aller Beschäftigten vor Konflikteskalation, Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung, z.B. wegen des Geschlechts, der Hautfarbe, Herkunft, Religion, Behinderung, gleichgeschlechtlicher Lebensweise oder politischer Anschauung.

4. Begriffsbestimmungen

Ein **Konflikt** ist ein Prozess der Auseinandersetzung, der auf unterschiedlichen und oftmals unvereinbar erscheinenden Interessen, Wertvorstellungen, Zielen bzw. Bedürfnissen von Menschen und sozialen Gruppierungen beruht und in unterschiedlicher Weise entstanden ist und ausgetragen wird.

Daraus folgen unterschiedliche Beurteilungen, Gefühle und Ziele, aus denen die Konfliktparteien gegensätzliches Verhalten ableiten. Das Verhalten der Konfliktparteien trägt oft dazu bei, den Konflikt weiter zu verschärfen (z.B. Konkurrenz, unangemessene Aggressivität, Hass, Gewalt). Dazu gehören u.a. Wahrnehmungen und Annahmen in Bezug auf die eigene Stellung im Konflikt, die Konfliktursachen und die Bewertung der „anderen Seite“ (z.B. Feindbilder)¹.

Mobbing ist ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden, welche von den Betroffenen als eine

¹ u.a. Konfliktdreieck nach Johan Galtung/2007

Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden und dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufrieden stellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkungsbereichs endet².

Sexuelle Belästigung ist jede Beeinträchtigung des sexuellen Selbstbestimmungsrechts oder des Schamgefühls, die durch körperlichen Kontakt, Sprache, Gesten oder Darstellungen hervorgerufen wird³.

Diskriminierung ist die ungleiche Behandlung (Bevorzugung ebenso wie Benachteiligung) von Menschen aufgrund von Merkmalen wie Ethnizität, Religion, nationale und soziale Herkunft, Sprache, physisches Äußeres, Abstammung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter oder Behinderung⁴.

5. Handlungsverpflichtung

Führungskräfte ebenso wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zu einem Betriebsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität aller Beschäftigten respektiert und Konflikte frühzeitig offen angesprochen werden.

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

Vorgesetzte, die sozialem Fehlverhalten oder Diskriminierung nicht konsequent entgegenreten, sind auf ihre Verantwortung und Handlungsverpflichtung hinzuweisen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich ihrer kollegialen Verantwortung für Betroffene bewusst sein und frühzeitig auf entsprechende Problemlagen hinweisen.

² Esser/ Wolmerath, 1998

³ Eine Definition enthält u.a. § 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

⁴ Definition im Sinne Art. 3 Grundgesetz

Präventive Aspekte und Grundsätze der Konfliktkultur in der Landespolizei sind im Rahmen der Arbeit der Lenkungsgruppe Gesundheitsmanagement zu behandeln.

6. Verfahren zur Lösung von Konfliktfällen

Grundsätzlich ist zu beachten, dass Konfliktsachverhalte als Sofortsachen anzusehen und beschleunigt zu bearbeiten sind.

Stufe 1: Konfliktbearbeitung durch Konfliktbeteiligte und durch Vorgesetzte

Konflikte sollen grundsätzlich vor Ort durch die Konfliktbeteiligten selbst geklärt werden. Soweit erforderlich hat die nächsthöhere **konfliktunbeteiligte Führungskraft** im Rahmen ihres normalen Führungshandelns die Konfliktbearbeitung zu unterstützen oder ggf. zu übernehmen. Personen des Vertrauens (z.B. Konfliktberaterinnen und Konfliktberater, Gleichstellungsbeauftragte, Personalvertretung, Seelsorger, Schwerbehindertenvertretung) können eingebunden werden. Ein Weiterbestehen des Konfliktes sowie eine Eskalation schlimmstenfalls bis hin zum Mobbing sind zu verhindern.

Stufe 2: Konfliktbearbeitung unter Hinzuziehung von Konfliktberater/innen

Ist eine Lösung unter den Beteiligten allein oder mit Unterstützung der oder des Vorgesetzten nicht zu erzielen, ist gezielt ein **Konfliktlösungsverfahren** zu betreiben. Die bzw. der **nächsthöhere konfliktunbeteiligte Vorgesetzte** hat Konfliktberaterinnen oder Konfliktberater über LPA 333 anzufordern sowie Gleichstellungsbeauftragte und Personalvertretung einzubinden. Die oder der Vorgesetzte ist im besonderen Maße verpflichtet, das Verfahren voranzubringen, damit sich der Konflikt nicht ausweitert und sich die Fronten zwischen den Konfliktparteien nicht verhärten. Die oder der zuständige Dienstvorgesetzte ist zu informieren.

Stufe 3: Konfliktbearbeitung durch das Fachgremium bzw. externe Beratung

Können Konflikte auch unter Beteiligung der Konfliktberatung nicht entschärft werden bzw. liegt eine hocheskalierte Konfliktlage vor, hat die oder der zuständige, **konfliktunbeteiligte Dienstvorgesetzte** die weitere Bearbeitung zu übernehmen. Sie bzw. er soll ein **Fachgremium** als Fallberatungsteam hinzu-

ziehen. Soweit erforderlich, kann externe Beratung hinzugezogen werden. Die Anforderung des Fachgremiums oder die Hinzuziehung externer Beratung erfolgt über LPA 333.

Das Fachgremium setzt sich zusammen aus:

- einer Psychologin bzw. einem Psychologen,
- einer Betriebsärztin bzw. einem Betriebsarzt und
- einer Polizeiseelsorgerin bzw. einem Polizeiseelsorger.

Die Mitglieder des Fachgremiums und deren Vertretungen werden durch die Leitung des Landespolizeiamtes bestellt. Das Votum der BLB hierzu wird einbezogen. Soweit Mitglieder des Fachgremiums bereits in anderer Rolle (z.B. als behandelnder Arzt) in einem Sachverhalt tätig waren, werden sie nicht als Fachgremiumsmitglied in die Fallbearbeitung einbezogen. Für diesen Fall ist eine Vertretung einzubeziehen, die bislang sachverhaltsunbeteiligt war.

Die Mitglieder des Fachgremiums nehmen die Aufgabe im Rahmen ihres Hauptamtes wahr. Sie unterliegen nicht dem Strafverfolgungszwang und sind bezüglich dieser Aufgabe nicht weisungsgebunden.

Das Fachgremium analysiert und bewertet Sachverhalte und Beschwerden. Es ist berechtigt, fachliche Unterstützung aus allen Ebenen der Polizei (z.B. Personalsachbearbeitung, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte) hinzuzuziehen, so weit es für die Bearbeitung geboten ist. Das Fachgremium berät Vorgesetzte und Beteiligte und erarbeitet mit der oder dem Dienstvorgesetzten und den Beteiligten ein Lösungskonzept. Es kann mündlich und/oder schriftlich Stellungnahmen zum Sachverhalt einholen, die Beteiligten anhören und eingesetzte Konfliktberaterinnen und Konfliktberater nach Zustimmung der Beteiligten befragen.

Die bzw. der zuständige Dienstvorgesetzte setzt das gemeinsam erarbeitete Lösungskonzept um. Die damit erzielten Ergebnisse sollen in einem Abschlussgespräch mit dem Fachgremium erörtert und bewertet werden.

Die nächsthöhere Führungsebene ist abschließend über den Sachverhalt und das erzielte Ergebnis zu informieren.

Stufe 4: Maßnahmen der Amts- oder Behördenleitung oder weitere Ebenen

Führen auch die Maßnahmen der Dienstvorgesetzten und des Fachgremiums nicht zur Lösung des Konflikts, ist der Sachverhalt der Amts- oder Behördenleitung zur Prüfung weiterer dienst- oder personalrechtlicher Maßnahmen vorzulegen.

Soweit deren Zuständigkeit berührt ist, sind die Abteilungsleitung IV 4 im Innenministerium oder die Staatssekretärin/der Staatssekretär zu beteiligen.

Sollte erkennbar werden, dass ein Konflikt einen **Mobbingverdachtsfall**, einen Fall **sexueller Belästigung** oder einer schwerwiegenden **Diskriminierung** zum Inhalt hat, ist der Sachverhalt sofort der bzw. dem zuständigen Disziplinarvorgesetzten zur Entscheidung in disziplinarrechtlicher Hinsicht vorzulegen. Im Falle der Beteiligung von Tarifpersonal ist das Sachgebiet 314 des LPA hinzuzuziehen. Liegt der Anfangsverdacht einer Straftat vor, ist die zuständige Staatsanwaltschaft einzuschalten.

7. Beschwerderecht

Sieht sich eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter einer Verletzung der Persönlichkeit oder Integrität ausgesetzt, so besteht das Recht sich bei der oder dem nächsthöheren Vorgesetzten, die bzw. der nicht selbst konfliktbeteiligt ist, zu beschweren.

Sollte die Anzeige eines Sachverhalts oder eine solche Beschwerde erkennbar einen **Mobbingverdachtsfall**, einen Fall **sexueller Belästigung** oder einer schwerwiegenden **Diskriminierung** zum Inhalt haben, erfolgt unmittelbar eine Bearbeitung in einem förmlichen Verfahren gem. Ziffer 6, Stufe 4.

8. Aus- und Fortbildung

Die Bildungseinrichtungen PD AFB und FHVD (Fachbereich Polizei) behandeln die Themen Konfliktmanagement, Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung in der Aus- und Fortbildung und nehmen es in die Lehr- und Studienpläne auf.

Der Umgang mit Konflikten, Mobbing und Beschwerden über sexuelle Belästigung und Diskriminierung ist ein obligatorischer Bestandteil der Führungskräftefortbildung.

9. Bekanntgabe der Dienstvereinbarung, Berichtspflicht, Wirksamkeit

Alle Beschäftigten der Landespolizei Schleswig-Holstein sind in geeigneter Form über den Inhalt der Dienstvereinbarung zu informieren. Die Information ist regelmäßig zu wiederholen.

LPA 333 berichtet den Vertragsparteien spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung über die Erfahrungen mit dieser Dienstvereinbarung und die Wirksamkeit der beschriebenen Stufenmaßnahmen.

Die geltenden Gesetze und Vorschriften, insbesondere das Dienst-, Tarif- und Mitbestimmungsrecht, das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst, das Sozialgesetzbuch (SGB IX) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

10. Inkrafttreten, Kündigung

Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und gilt unbefristet. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten von den unterzeichnenden Parteien schriftlich gekündigt werden. Die Dienstvereinbarung zur Prävention und Bearbeitung von Mobbingfällen in der Landespolizei Schleswig-Holstein vom Januar 2004 wird zeitgleich im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben.

Kiel, den 09.10.2014

Kiel, den 14.10.2014

gez. Jörg Muhlack
Ministerium für Inneres
und Bundesangelegenheiten

gez. Andreas Kropius
HPR der Polizei