

**Dienstvereinbarung (DV) 02/2019  
zur Konfliktberatung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung,  
Benachteiligung, Mobbing und sexueller Belästigung**

Zwischen

dem Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.  
vertreten durch den Klinikumsvorstand

und

dem Personalrat des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R.  
vertreten durch den Personalratsvorsitzenden

wird in Anwendung des § 70 Abs. 1 Personalvertretungsgesetz Land Sachsen-Anhalt (PersVG LSA) die nachfolgende Dienstvereinbarung (DV) geschlossen:

## **Grundsätzliche Regelungen**

### **1. Sprachliche Gleichstellung**

<sup>1</sup>Zur besseren Verständlichkeit wird auf die Verwendung der weiblichen und männlichen Form verzichtet. <sup>2</sup>Alle Bezeichnungen gelten sowohl für weibliche, männliche als auch diverse Beschäftigte.

### **2. Präambel**

- (1) Das Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. sieht ein positives Arbeitsklima als eine wesentliche Voraussetzung, die Gesundheit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten durch Offenheit, Vertrauen, Toleranz und Kooperation zu fördern.
- (2) <sup>1</sup>Ein fairer und partnerschaftlicher Umgang mit gegenseitigem Respekt am Arbeitsplatz trägt zu einer positiven Konfliktkultur bei. <sup>2</sup>Dazu gehört es, allen Beschäftigten Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, unter denen sie ihre Leistungsfähigkeit entfalten können, was wiederum die Zufriedenheit der Beschäftigten und die Bindung an das Universitätsklinikum fördert.
- (3) Eine konstruktive Konfliktbearbeitung dient dazu, Eskalationen zu verhindern und trägt zu Wachstum und Qualitätssteigerungen von Organisationen, Systemen und Beziehungen bei.
- (4) <sup>1</sup>Mit dem am 18.08.2006 veröffentlichten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und des am 21.07.2012 in Kraft getretenen Mediationsgesetzes hat der Gesetzgeber die Benachteiligung von Beschäftigten und Stellenbewerbern untersagt und Ansätze für Konfliktlösungen gegeben. <sup>2</sup>Danach wird das Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. Benachteiligungen, die nach diesem Gesetz ausdrücklich verboten sind, nicht tolerieren. <sup>3</sup>Mit dieser Dienstvereinbarung werden auch Benachteiligungen von Beschäftigten erfasst, die vom AGG ausdrücklich benannt werden.

### 3. Ziele

- (1) <sup>1</sup>Alle Beschäftigten sind vor willkürlichen Handlungen zu schützen. <sup>2</sup>Diskriminierung, Benachteiligungen im Sinne des AGG, Mobbing, sexuelle Belästigungen und andere Arten der willkürlichen Benachteiligung von Beschäftigten werden nicht geduldet. <sup>3</sup>Die Beeinträchtigung der Persönlichkeitsentwicklung, des Selbstwertgefühls und der Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen führt zu Einschränkungen in deren Arbeitsfähigkeit.
- (2) <sup>1</sup>Konflikte müssen erkannt werden. <sup>2</sup>Es ist dafür Sorge zu tragen, dass unmittelbar nach Bekanntwerden eines gestörten Betriebsfriedens oder nach Kenntnis von Repressalien gegen Beschäftigte ein funktionierender und respektvoller Umgang der Konfliktparteien am Arbeitsplatz angestrebt wird.
- (3) Die Regelung dieser Dienstvereinbarung dient als Handlungsgrundlage für Maßnahmen zur Vorbeugung, Feststellung und/oder Lösung von Konflikten, die von allen Beteiligten getragen und akzeptiert wird.

### 4. Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R. auf die das Personalvertretungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (PersVG LSA) Anwendung findet.

### 5. Begriffsbestimmungen

#### 5.1 Diskriminierung

<sup>1</sup>Diskriminierung ist jede Herabsetzung von Beschäftigten insbesondere wegen ihrer Behinderung, Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigungen, ihres Alters, Geschlechts oder sexueller Identität. <sup>2</sup>Dabei ist es ohne Bedeutung, ob diese in mündlicher oder schriftlicher Form oder in sonstiger Weise gegenüber der anderen Person erfolgt.

#### 5.2 Mobbing

In Anlehnung an Leymann<sup>1</sup> wird „unter Mobbing eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet“.

Unter Mobbinghandlungen werden u. a. verstanden:

- ungerechtfertigtes Ausschließen der angegriffenen Person aus dem Team
- ungerechtfertigte Zuweisung der Verantwortlichkeit für Probleme
- bewusste oder unbewusste Verletzung der persönlichen Grenzen
- bewusstes Vorenthalten von Informationen, die für die zu leistende Arbeit im Team erforderlich sind
- Ausgrenzen durch unbegründete Kontaktverweigerungen
- Bewusste Herabsetzung bzw. Bloßstellung
- missbräuchliche Zuweisung von Aufgaben, die weit unter oder über dem Können des Beschäftigten liegen

---

<sup>1</sup> Leymann, H. (1995). Der neue Mobbing-Bericht. Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH

### 5.3 Sexuelle Belästigung

<sup>1</sup>Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliches sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt (§ 2 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Beschäftigungsschutzgesetz).  
<sup>2</sup>Weitere Verhaltensweisen, die die sexuelle Belästigung charakterisieren, sind im AGG zu finden.

### 6. Beauftragte für Konfliktbewältigung

- (1) Die Kaufmännische Direktorin benennt einen Beauftragten für Konfliktbewältigung durch Mediation, im Einzelnen einen Vertreter der Dienststelle und einen Vertreter für Konfliktbewältigung auf Vorschlag des Personalrates, sowie Stellvertreter.
- (2) Die Beauftragten sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit grundsätzlich weisungsfrei und arbeiten mit der Dienststelle und dem Personalrat vertrauensvoll zusammen.
- (3) Sie können von der nach dem AGG eingerichteten Beschwerdestelle der Universitätsklinik Magdeburg A.ö.R. zur Unterstützung bei Fällen von Benachteiligungen nach dem AGG herangezogen werden.

### 7. Interventions- und Mitwirkungspflicht/Beschwerderecht

- (1) <sup>1</sup>Alle Führungskräfte und Beschäftigte sind verpflichtet, bei Konflikten am Arbeitsplatz das gegenseitige Gespräch zu suchen und zur Klärung beizutragen. <sup>2</sup>Wenn auf diesem Weg keine Klärung bzw. Lösung des Problems möglich ist, haben die Beteiligten das Recht, einen Beauftragten für Konfliktbewältigung zu konsultieren. <sup>3</sup>Alle Mitarbeiter des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R. sind gehalten, diese Beauftragten bei ihrer Arbeit zu unterstützen. <sup>4</sup>Ungeachtet des in Satz 1 und 2 geregelten Verfahrensweges hat jeder Beschäftigte das Recht, sich allein oder unter Hinzuziehen einer Person des Vertrauens unmittelbar an einen Beauftragten für Konfliktbewältigung zu wenden. <sup>5</sup>Davon unberührt bleibt das Recht zur Beschwerde wegen Benachteiligung im Sinne des AGG bei der Beschwerdestelle.
- (2) Den Vorgesetzten kommt bei solchen Angelegenheiten eine besondere Fürsorgepflicht zu.

### 8. Schweigepflicht/Datenschutz

- (1) <sup>1</sup>Die Beauftragten arbeiten unter Wahrung der Vertraulichkeit mit den Gesprächspartnern zusammen. <sup>2</sup>Sie haben über die ihnen bekannt gewordenen Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. <sup>3</sup>Mit Einverständnis der Gesprächspartner kann die Schweigepflicht gegenüber Einrichtungen des Universitätsklinikums A.ö.R., deren Unterstützung zur Konfliktlösung von dem Beauftragten als erforderlich bewertet wird, ganz oder teilweise aufgehoben werden.
- (2) <sup>1</sup>Die Beauftragten haben das Recht, über die an sie herangetragenen Fälle zu kommunizieren. Auch der Vorgesetzte hat an ihn herangetragene Beschwerden ggf. vertraulich zu behandeln. <sup>2</sup>Die aktuelle Datenschutzordnung findet im Verfahren Anwendung.

### 9. Verfahren zur Konfliktlösung

- (1) Die Teilnahme an Maßnahmen zur Konfliktklärung ist grundsätzlich freiwillig und konstruktive Lösungen sind nur möglich, wenn alle Konfliktbeteiligten ein Klärungsinteresse haben.

- (2) <sup>1</sup>Wenn Verhaltensweisen, die zu Konflikten im Sinne von Punkt 5 führen können, beobachtet werden, müssen unverzüglich Maßnahmen zur Beseitigung der Störungen ergriffen werden. <sup>2</sup>Hier sind in erster Linie die Betroffenen und die Vorgesetzten angesprochen. <sup>3</sup>Jedoch auch Unbeteiligte sind aufgefordert, nicht wegzuschauen, sondern Hilfe für die Betroffenen zu initiieren.
- (3) <sup>1</sup>Der Vorgesetzte ist verpflichtet, bei sich in seinem Arbeitsbereich abzeichnenden Konflikten, klärende Gespräche mit den Beteiligten zu führen. <sup>2</sup>Selbstverständlich kann auf Wunsch des Betroffenen auch ein Mitglied des Personalrates sowie ggf. die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und die Gleichstellungsbeauftragte oder ein Beauftragter gem. Punkt 6 teilnehmen.
- (4) <sup>1</sup>Besteht der Konflikt zwischen einem Beschäftigten und seinem Vorgesetzten, kann auf Veranlassung einer der Beteiligten die der nächsthöhere Vorgesetzte bzw. die Dienststelle unterrichtet werden. <sup>2</sup>Falls zutreffend, kann auch die Beschwerdestelle einbezogen werden.

## 10. Schulungen und Prävention

<sup>1</sup>Die Beauftragten haben grundsätzlich das Recht, in Abstimmung mit der Dienststelle Weiterbildungsveranstaltungen zur Problematik Konfliktlösung sowie Mediation zu besuchen, so sind ausgebildete Mediatoren entsprechend dem Mediationsgesetz zu Weiterbildungsveranstaltungen verpflichtet. <sup>2</sup>In Zusammenarbeit mit der Dienststelle initiieren sie erforderlichenfalls Veranstaltungen, Schulungen und Publikationen zu den Themen Kommunikation am Arbeitsplatz, Personalführung und Konfliktlösung.

## 11. Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Zustimmung des Personalrates für den gesamten Bereich der Universitätsklinik Magdeburg A.ö.R. nach seiner Veröffentlichung in Kraft und ist den Beschäftigten in geeigneter Weise bekannt zu geben.

Magdeburg, 04.07.2019

Magdeburg, 04.07.2019



für den Klinikumsvorstand  
Prof. Dr. med. Hans-Jochen Heinze



für den Personalrat A.ö.R.  
der Vorsitzende M. Schulze