

## **Ausführungsanhang zur DV zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz**

### **Protokollerklärung zu § 3:**

#### **Mobbing**

Als Mobbing im Sinne dieser Dienstvereinbarung werden alle persönlichen Auseinandersetzungen, aber auch ergänzende administrative Vorgänge und Konfliktbehandlungen verstanden, bei denen die Entscheidungs- und Handlungsfreiheit einer Person, ihre Persönlichkeitsentwicklung und ihr Selbstwertgefühl, ihre sozialen Beziehungen, ihre Würde und ihr soziales Ansehen sowie die Möglichkeit, sich sinnvoll in den Arbeitsprozess der Universität einzugliedern, immer wieder systematisch angegriffen und verletzt werden.

Bei Mobbing wird Ausgrenzung, Diskriminierung sowie der Ausstoß einer Person betrieben, eine offene und faire Auseinandersetzung wird vermieden und der angegriffenen Person wird eine faire Behandlung nicht zugebilligt.

Das Ziel von Mobbing besteht in der Schwächung der gegnerischen Person bzw. Position und nicht in dem Auffinden von sachlich und mitmenschlich akzeptablen Lösungen. Mobbing tritt in vielen Formen auf (Auswahl s. u.).

#### **Mobbingbetroffener**

Mobbingbetroffener ist derjenige, gegen den sich Mobbingangriffe hauptsächlich richten und der im vorhandenen Konflikt eindeutig der Unterlegene ist. Durch die Angriffe wird seine persönliche Würde verletzt und die Persönlichkeitsentfaltung eingeschränkt. Seine Arbeits- und Wirkungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz werden gravierend behindert sowie die sozialen Beziehungen untergraben. Ihm wird mitmenschlicher Respekt, Mitgefühl und Rücksicht verweigert mit dem Ziel, ihn sozial auszuschließen.

#### **Mobber**

Ungeachtet der möglicherweise dahinterliegenden berechtigten Interessen und eigenen Verletzungen ist ein Mobber, wer Mobbingangriffe mit einer gewissen Regelmäßigkeit betreibt, dabei Schäden für den Mobbingbetroffenen beabsichtigt oder billigend in Kauf nimmt. Er vermeidet es, vorhandene Konflikte anzusprechen und konstruktiv zu lösen.

#### **Beispielhafte Aufzählung von Mobbing-Angriffen bzw. Handlungen**

##### **1. Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen:**

- Einschränkung der Möglichkeiten sich zu äußern
- Ständiges Unterbrechen bei Darlegungen
- Anschreien oder lautes Schimpfen
- Destruktive Kritik an der Arbeit
- Ständige Kritik am Privatleben
- Telefonterror
- Mündliche Drohungen
- Schriftliche Drohungen
- Kontaktverweigerung durch abwertende Gesten oder Blicke
- Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht
- Fehlende Möglichkeit zur Rechtfertigung
- Verbesserungsvorschläge werden nicht gemacht
- Keine Ermutigung für zukünftiges Handeln

##### **2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen:**

- Nicht mehr mit dem Betroffenen sprechen
- Sich nicht ansprechen lassen
- Grundlose Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen
- Verbot für die Arbeitskollegen den Betroffenen anzusprechen
- Jemanden wie Luft behandeln

### 3. Angriffe auf das soziale Ansehen:

- Hinter dem Rücken des Betroffenen schlecht über ihn sprechen
- Gerüchte verbreiten
- Jemanden lächerlich machen
- Jemanden grundlos verdächtigen, psychisch krank zu sein
- Jemanden grundlos zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen
- Sich über eine Behinderung lustig machen
- Imitieren von Gang, Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen
- Angreifen der politischen oder religiösen Einstellungen
- Sich über das Privatleben lustig machen
- Sich über die Nationalität lustig machen
- Jemanden zwingen, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen
- Den Arbeitsplatz in kränkender Weise beurteilen
- Entscheidungen des Betroffenen grundlos in Frage stellen
- Obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nachrufen
- Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote machen

### 4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:

- Dem Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zuweisen
- Einschränkung der Arbeitsmöglichkeiten und Arbeitsmittel
- Vorsätzlich Arbeitsaufgaben geben, die im Widerspruch zum Tarif- oder Dienstrecht stehen

### 5. Angriffe auf die Gesundheit:

- Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten
- Androhung körperlicher Gewalt
- Körperliche Misshandlung
- Sexuelle Handgreiflichkeiten

Diese Auflistungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

## **Protokollerklärung zu § 6**

Mögliche Sanktionen können beispielsweise sein:

- Umsetzung, Entzug von Leistungszulagen oder dienstlichen Funktionen
- Unterbrechung des Bewährungsaufstieges
- Änderungskündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Kündigung

## **Protokollerklärung zu § 9**

Dem Mobbenden wird in einem Gespräch eindeutig und nachdrücklich sein Fehlverhalten bewusst gemacht, das angerichtete seelische Leid aufgezeigt und klar die kostenintensive Seite der Verwaltung verdeutlicht.

Dem Mobbenden, als Überlegenem in dem Konflikt, wird ohne Verurteilung seiner Person erklärt, dass erwartet wird, dass der Betriebsfrieden unverzüglich einzutreten hat. Andernfalls müssen Konsequenzen ergriffen werden. Die Mobbingvorgänge, unter denen der Mitarbeiter leidet, sind von ihm schriftlich festzuhalten. Aus den Aufzeichnungen müssen Zeitpunkt und Art des Fehlverhaltens hervorgehen. In dem Gespräch ist das aus den Aufzeichnungen hervorgehende Fehlverhalten im einzelnen darzustellen. Es wird festgestellt, was die Betroffenen bisher unternommen haben, den zugrunde liegenden Konflikt anzusprechen und konstruktiv zu lösen. Bei der Analyse des inzwischen erreichten Istzustandes ist begleitend darauf zu achten, wie sich die betroffenen Mitarbeiter – auch in den Augen der übrigen Kollegen – während des Arbeitstages verhalten. Die Konfliktlösungskommission hat einzuschätzen, ob der Betriebsfrieden wieder hergestellt ist.