

**Gemeinsame Erklärung  
zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und  
Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung**

des Kultusministeriums des Landes Sachsen-Anhalt,  
des Allgemeinen Hauptpersonalrates beim Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt,  
des Lehrerhauptpersonalrates beim Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt,  
der Allgemeinen Hauptschwerbehindertenvertretung beim Kultusministerium des Landes  
Sachsen-Anhalt,  
der Hauptschwerbehindertenvertretung des Landespersonals an öffentlichen Schulen beim  
Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und  
der Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, Beauftragte für Frauenpolitik, beim Kultus-  
ministerium des Landes Sachsen-Anhalt

für den Geschäftsbereich des Kultusministeriums des Landes Sachsen-Anhalt

**Präambel:**

Diese Gemeinsame Erklärung soll dazu beitragen, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsbereich des Kultusministeriums Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, unter denen sie ihre Leistungsfähigkeit motiviert entfalten können.

Die Unterzeichner dieser Erklärung sind sich einig darüber, dass Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung in keinem Fall geduldet werden dürfen. Sie beeinträchtigen die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl und die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen und verhindern, dass diese ihre Fähigkeiten erbringen und ihre fachlichen Aufgaben sinnvoll und effektiv wahrnehmen können. Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung sind arbeits- oder disziplinarrechtlich zu ahnden.

Von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung Betroffene werden ausdrücklich aufgefordert, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und sich an Dritte zu wenden, um das Fehlverhalten zu beseitigen.

Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung ihrer Probleme zu unterstützen.

Zwischen den Partnern dieser Erklärung besteht Einvernehmen darüber, dass Beschäftigten aus dem Ansprechen und Aufzeigen derartiger Probleme keine nachteiligen Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang entstehen dürfen.

Die Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Führungsaufgaben aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte sachgerecht ausgetragen und gelöst werden. Sie haben bei Fällen von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für die Ahndung des Fehlverhaltens zu sorgen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Die abgegebene gemeinsame Erklärung gilt für alle Beschäftigten des Geschäftsbereiches des Kultusministeriums mit Ausnahme des Fachkapitelpersonals beim Landesverwaltungsamt.

## **§ 2 Begriffsbestimmung**

- (1) Diskriminierung ist jede Herabsetzung von Beschäftigten insbesondere wegen ihrer Behinderung, Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigungen, ihres Alters, Geschlechts oder sexueller Identität. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob diese in mündlicher oder schriftlicher Form oder in sonstiger Weise gegenüber der anderen Person erfolgt.
- (2) Unter Mobbing wird in dieser Erklärung eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen den Beschäftigten verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch oft und während längerer Zeit ohne hinreichenden Grund mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis oder der betrieblichen Gemeinschaft direkt oder indirekt angegriffen wird.

Unter Mobbinghandlungen wird u. a. verstanden:

- die angegriffene Person wird zu Unrecht aus dem Team ausgeschlossen,
  - sie wird zu Unrecht für die Probleme im Team verantwortlich gemacht,
  - persönliche Grenzen werden bewusst oder unbewusst verletzt,  
bewusstes Vorenthalten von Informationen, die für die zu leistende Arbeit im Team erforderlich sind,
  - Ausgrenzen durch unbegründete Kontaktverweigerungen,
  - bewusstes Lächerlichmachen,
  - missbräuchliche Aufgaben zuweisen, die weit über oder unter dem Können liegen.
- (3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte 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).

## **§ 3 Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherren**

- (1) Das Kultusministerium missbilligt jede Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung. Es sieht es als eine Pflicht an, alles zu tun, um die Beschäftigten hiervor zu schützen.
- (2) Das Kultusministerium wird gegen Personen vorgehen, die gegen die Ziele dieser Erklärung verstoßen oder ein solches Verhalten dulden. Die/Der jeweilige Dienstvorgesetzte stellt sicher, dass Beschäftigten, die auf derartige Missstände hinweisen, daraus keine Nachteile entstehen.

#### **§ 4 Verantwortung der Vorgesetzten**

- (1) Die Vorgesetzten haben durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten respektiert wird. Von Diskriminierung und/oder Mobbing und/oder sexueller Belästigung oder anderen Konflikten Betroffene werden ermutigt, sich vertrauensvoll mit dem Problem an ihre jeweiligen Vorgesetzten zu wenden.
- (2) Die unmittelbaren bzw. angesprochenen Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf ein Fehlverhalten in ihren Arbeitsbereichen unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen zur Konfliktlösung eingeleitet und überprüft werden. Sie können sich dabei von denen in § 5 Abs.2 genannten Personen und Anlaufstellen beraten lassen bzw. deren Lösungsvorschläge einbeziehen.
- (3) Das Vorgehen gemäß Absatz 2 ist zu dokumentieren.
- (4) Vorgesetzte, die einem Fehlverhalten nicht konsequent entgegengetreten, werden im Rahmen der arbeits- bzw. dienstrechtlichen Möglichkeiten materiell verantwortlich gemacht, sofern ein Schadensersatzanspruch gegen die Dienststelle wegen dieses Verhaltens erfolgreich durchgesetzt wurde.

#### **§ 5 Beschwerderecht Betroffener**

- (1) Sehen sich Beschäftigte von Diskriminierung und/oder Mobbing und/oder sexueller Belästigung betroffen, so haben sie das Recht, sich an die/den unmittelbare/unmittelbaren oder nächst höhere/nächsthöheren Vorgesetzte/Vorgesetzten zu wenden, die/der selbst nicht befangen ist. Ebenso sollen Beschäftigte, die zwar nicht persönlich betroffen sind, aber das Fehlverhalten anderer wahrnehmen, die genannten Vorgesetzten darüber informieren. Das Vorbringen ist vertraulich zu behandeln.
- (2) Die Betroffenen können sich zur Beratung und Unterstützung auch an eine Person des persönlichen Vertrauens oder an Anlaufstellen wie
  - die jeweiligen Örtlichen Personalräte,
  - den Allgemeinen Hauptpersonalrat,
  - den Lehrerbezirkspersonalrat,
  - den Lehrerhauptpersonalrat,
  - die Hauptamtliche bzw. ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten,
  - die Schwerbehindertenvertretungen / Hauptschwerbehindertenvertretungen,
  - die zuständigen Personaldienststellen,
  - - soweit vorhanden – an Konfliktberatungsstellen und
  - den betriebsärztlichen Dienst wenden.

(3) Das Gespräch bleibt vertraulich. Mit Einvernehmen der/des Betroffenen können die Personen des persönlichen Vertrauens oder die genannten Anlaufstellen ein Gespräch mit der/dem zuständigen Vorgesetzten zur Klärung des Konfliktes führen.

(4) Die Dienststellen können bei Bedarf über die in Absatz 2 Genannten hinaus, Ansprechpartner für von Mobbing und/oder Diskriminierung und/oder sexueller Belästigung Betroffenen berufen.

## **§ 6 Verfahren zur Konfliktlösung**

(1) Bei Kenntnis oder Verdacht, dass zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Diskriminierung und/oder Mobbing und/oder sexuelle Belästigung vorliegt, hat der/die Vorgesetzte eine Klärung des Sachverhaltes zu versuchen und eine Analyse durchzuführen, die Klärungs- und Sondierungsgespräche beinhaltet.

(2) Wird ein Verhalten entsprechend § 2 der Vereinbarung festgestellt und ist die Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung vorhanden, findet ein Gespräch zwischen den Beteiligten statt.

(3) Das Gespräch wird von einer Vertreterin/einem Vertreter der Dienststelle, die/der Kenntnisse auf dem Gebiet der Mediation haben sollte, auf die/den sich beide Seiten einigen, moderiert. Kommt es zu keiner Einigung auf eine Moderatorin/einen Moderator, wird diese/dieser von der/dem Dienststellenleiterin/ Dienststellenleiter bestimmt. Ist diese/dieser selbst beteiligt, wird die Moderatorin/der Moderator von der Leiterin/dem Leiter der nächsthöheren Dienststelle bestimmt.

An diesem Gespräch kann auf Bitten einer oder beider Seiten eine Vertreterin/ein Vertreter der unter § 5 Abs.2 dieser Erklärung aufgeführten Stellen teilnehmen.

(4) Wird eine einvernehmliche Lösung erzielt, wird dies der Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt, damit diese bei Bedarf in erforderlicher Weise tätig wird.

(5) Besteht keine Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Lösung oder ist eine Einigung nicht möglich, sind geeignete arbeitsrechtliche oder disziplinarrechtliche Maßnahmen zu prüfen.

## **§ 7 Fortbildung**

(1) Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung soll - insbesondere bei den Beschäftigten der unter § 5 Abs. 2 dieser Erklärung erwähnten Anlaufstellen - gefördert werden.

(2) Vorgesetzte Personen im Sinne des § 4 sollen an Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung teilnehmen.

(3) Die Dienststelle sollte darauf hinwirken, dass es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt, die sich auf dem Gebiet der Mediation fortbilden.

### § 8 Bekanntmachung der Gemeinsamen Erklärung

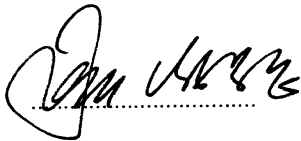
Die Unterzeichner der Erklärung werden den Beschäftigten im Geltungsbereich dieser Erklärung in geeigneter Form davon Kenntnis geben.

### § 9 Evaluation

Die Unterzeichner dieser Erklärung werden nach Ablauf eines Jahres eine Wertung der Wirkung dieser Erklärung vorzunehmen.

Magdeburg, den *04.10.* 2005

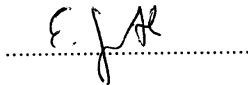
Kultusminister



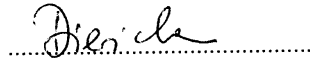
Allgemeiner Hauptpersonalrat  
beim Kultusministerium



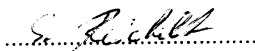
Lehrerhauptpersonalrat  
beim Kultusministerium



Allgemeine Hauptschwerbehinder-  
tenvertretung beim Kultusministerium



Hauptschwerbehinderten-  
vertretung für das Landes-  
personal an öffentlichen  
Schulen



Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte,  
Beauftragte für Frauenpolitik

