

## Vorwort

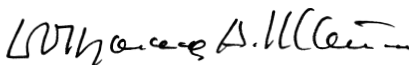
Exzellente Arbeitsergebnisse in Forschung und Lehre lassen sich nur in einem guten Betriebsklima verwirklichen. Wir sehen uns deshalb in der Pflicht, die strukturellen Rahmenbedingungen immer wieder zu überprüfen und so zu gestalten, dass auch unter dem steigenden Arbeitsdruck ein adäquater Umgang in gegenseitiger Achtung und Wertschätzung möglich bleibt. Trotz guter Arbeitsbedingungen können wir jedoch persönliches Fehlverhalten Einzelner nicht ausschließen. Mit der vorliegenden Dienstvereinbarung „Fairplay am Arbeitsplatz“ gehen wir dieses Problem aktiv an.

Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing und schwerwiegende Konflikte, bei denen eine Abgrenzung zu Mobbing nicht eindeutig möglich ist, können alle Beschäftigten ungeachtet ihrer jeweiligen Position gleichermaßen betreffen.

In dem Wissen, dass solche Vorfälle nicht nur das Arbeitsklima belasten, sondern auch schwerwiegende persönliche Folgen haben, bieten wir allen Betroffenen jede mögliche Hilfe an und zeigen Ihnen Wege aus der Krise.

Wir bitten Sie, mit uns gemeinsam persönlich und aktiv ein Klima des Vertrauens, des gegenseitigen Respekts und der offenen Kommunikation zu gestalten. Wenn es uns gelingt, Konfliktfelder frühzeitig zu erkennen und konstruktiv zu bearbeiten werden wir damit die gute Atmosphäre schaffen, die es uns erlaubt, unsere Potenziale optimal zu nutzen und uns persönlich zu entfalten.

Lassen Sie uns alle an einem Strang ziehen, um diese Ziele gemeinsam zu erreichen!



Wolfgang A. Herrmann  
Präsident



Ludwig Kronthaler  
Kanzler

## Einleitung

An der TUM arbeiten Frauen und Männer aus vielen verschiedenen Nationen. Basis für ein erfolgreiches Wirken in diesem internationalen Umfeld ist, dass alle hier tätigen Menschen sich mit gegenseitiger Achtung und Wertschätzung begegnen. Als „best-practice-Hochschule 2000“ sehen sich Hochschulleitung und Personalvertretung in der Pflicht, ein entsprechendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und andere Verhaltensweisen, die sich gegen die Menschenwürde richten, werden deshalb als schwerwiegende Störungen des Arbeitsfriedens betrachtet. Sie schaffen ein stressbelastetes Arbeits- und Lernumfeld, provozieren gesundheitliche Störungen und beeinträchtigen die Arbeitsqualität. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit den Bestimmungen des Arbeits- und Dienstrechtes und werden entsprechend geahndet.

Diese Dienstvereinbarung unterstützt partnerschaftliches Verhalten aller Beschäftigten. Sie wird abgeschlossen in der Absicht, Fehlentwicklungen vorzubeugen und den Beschäftigten Wege zu einem konstruktiven Umgang mit Konflikten aufzuzeigen. Gefördert werden soll ein Klima, das von Vertrauen, gegenseitigem Respekt und offener Kommunikation geprägt ist und damit die Voraussetzungen für einen reibungslosen Arbeitsablauf und ein gutes Miteinander schafft. Dies gelingt nur auf der Basis adäquater Rahmenbedingungen, gut ausgebildeter Führungskräfte, klarer Strukturen und Zuständigkeiten sowie sozialer Kompetenz aller Beteiligten.

## **1. Geltungsbereich**

Für alle Angehörigen an allen Standorten der TU München.

## **2. Grundsätze**

Alle sind verpflichtet, sich für ein gutes Betriebsklima einzusetzen. Anlässe für Konflikte am Arbeitsplatz sind, wenn möglich, direkt zwischen den Beteiligten anzusprechen. Mögliche Wege zur Lösung von Konflikten sind gemeinsam zu suchen und zu beschreiben. Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung werden nicht geduldet (zur Begriffsklärung siehe Anhang). Sie stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen dar und werden entsprechend geahndet.

Die Hochschulleitung verpflichtet sich ihrerseits, persönliches Fehlverhalten zu unterbinden, alles ihr Mögliche zu tun, um alle TU-Angehörigen zu schützen und mit geeigneten Maßnahmen strukturell bedingte Konfliktherde und Defizite aufzuspüren und zu beseitigen. Die operative Verantwortung liegt in erster Linie bei Hochschulangehörigen mit Führungsverantwortung. In jedem Bereich wird sichergestellt, dass sie die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen und dieser Verantwortung gewachsen sind (z.B. Führungsverhalten, Vorgesetztenbeurteilung).

## **3. Anwendungsbereich**

Die Regelungen dieser Dienstvereinbarung finden Anwendung bei Mobbinghandlungen, Diskriminierung und sexueller Belästigung. Ferner findet die Dienstvereinbarung entsprechend Anwendung auf schwerwiegende Konfliktfälle, bei denen eine Abgrenzung zu Mobbing noch nicht eindeutig möglich ist.

#### **4. Beschwerderecht**

Alle TU-Angehörigen, die sich Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung ausgesetzt sehen, sind berechtigt und angehalten, sich von einer fachkundigen Person ihres Vertrauens aus den folgenden Bereichen beraten zu lassen:

- Personalabteilungen  
Hauptdienststelle, Garching, Weihenstephan
- Personalvertretungen  
Hauptdienststelle, Garching, Weihenstephan
- Betriebsärztliche Dienste und Psychosoziale Beratung
- Frauenbeauftragte
- Gleichstellungsbeauftragte

Diese haben die Aufgabe, unverzüglich nach Kenntnis des Vorfalls

- allen - auch vertraulichen - Hinweisen und Beschwerden von Belästigung im vorgenannten Sinne nachzugehen,
- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
- in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit allen Beteiligten den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren, sobald dies unter fachlichen Gesichtspunkten möglich ist,
- die belästigende Person über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären,
- die Betroffenen im weiteren Verfahren beratend zu begleiten.

#### **5. Verfahrensschritte**

Nachdem Betroffene sich bei den o.g. Stellen von einer im relevanten Bereich geschulten Person ihres Vertrauens haben beraten lassen und der Vorfall dokumentiert wurde, wird die nächst höhere, nicht beteiligte Führungskraft mit dem Verfahren betraut. Ihre Aufgabe ist es, gemeinsam mit den Betroffenen und der beratenden Person nach angemessenen Lösungsmöglichkeiten zu suchen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Nach 4 bis 6 Wochen Erprobungsphase wird eine Erfolgskontrolle durchgeführt. Ist der/ die Betroffene oder die Führungskraft mit dem Erfolg nicht zufrieden, wird ein runder Tisch einberufen, um zu einer endgültigen Lösung zu gelangen. Beteiligte sind:

- Die/der Betroffene,
- die Führungskraft,
- die jeweilige Personalabteilung,
- die jeweilige Personalvertretung,
- die Psychosoziale Beratung
- und soweit erforderlich die Betriebsärztlichen Dienste und weitere zuständige Stellen.

## **6. Vertraulichkeit**

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

## **7. Prävention**

Jeder Vorgang wird daraufhin durchleuchtet, ob strukturelle Mängel das Fehlverhalten provoziert bzw. begünstigt haben. Diese Mängel werden durch die zuständigen Stellen beseitigt.

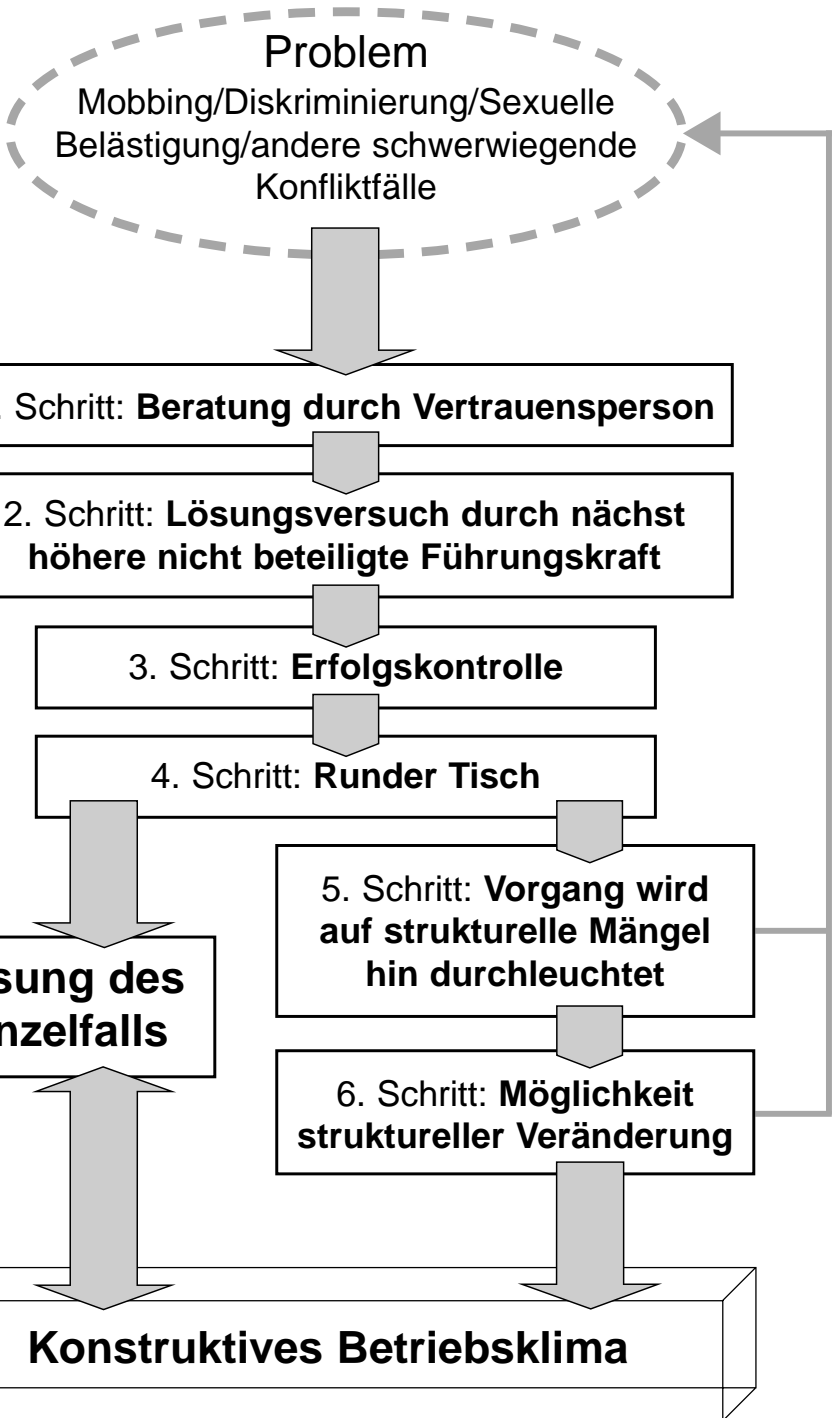
- **Schulung**  
Im Rahmen der Qualitätssicherung sind Führungskräfte auf ihre Aufgaben durch geeignete Schulungen adäquat vorzubereiten. Der Umgang mit Konflikten, Mobbing und sexueller Belästigung sind zwingende Inhalte.
- **Information**  
Diese Vereinbarung ist allen TUM-Beschäftigten in Form einer Broschüre auszuhändigen. Zur weiteren Sensibilisierung und Motivation finden mindestens einmal pro Jahr Veranstaltungen statt, die Fragen rund um das Betriebsklima und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz thematisieren.

- Durchführung der Jahresgespräche  
Um eine notwendige Adaption der Zielvereinbarungen im Gegenstromverfahren realisieren zu können, werden die Jahresgespräche nachweislich im Zeitraum vom 01. Mai bis 30. November durchgeführt.  
Zeitpunkt, Teilnehmerkreis und Erfolg der Jahresgespräche werden hochschulweit an die Arbeitsgruppe Qualitätssicherung der Hochschulleitung gemeldet. Die Ergebnisse werden nach jedem Turnus von der Arbeitsgruppe Qualitätssicherung im Hinblick auf notwendige sinnvolle Veränderungen und Schulungsbedarf überprüft. Die erforderlichen Schritte werden in Absprache mit der Hochschulleitung durchgeführt.
- Krankrückkehrgespräche  
Bei Krankheitsverläufen, die auf Stressfaktoren hinweisen und bei Häufung der Fehlzeiten in bestimmten Bereichen, wird der Betriebsärztliche Dienst bzw. die Psychosoziale Beratung zur Klärung möglicher arbeitsbedingter Ursachen eingeschaltet und berät die Verantwortlichen bei der Beseitigung.

## **8. Fortschreibung**

Die Hochschulleitung und der Gesamtpersonalrat werden diese Dienstvereinbarung im zweijährigen Turnus überprüfen und im Hinblick auf die gewonnenen Erfahrungen unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse weiterentwickeln und anpassen.

Die vorgenannten Grundsätze gelten gleichermaßen für das Verhalten von TU-Angehörigen gegenüber allen anderen Personen, die im Bereich der TUM Forschungs-, Lehr- und Lernaufgaben oder anderen Tätigkeiten nachgehen (Fremdfirmenangehörigen) sowie für Gäste der TUM.



## **Anhang**

### **Mobbing**

#### **1. Begriffsbestimmung**

Mobbing ist dann gegeben wenn:

- Systematische Schikanen und Intrigen von einer oder mehreren Personen gegen eine einzelne Person oder eine kleine Gruppe gerichtet sind,
- diese über einen längeren Zeitraum fortgeführt werden,
- die Angriffe feindselig sind und gegen Selbstwert und Selbstverständnis der Person gehen und
- ein Machtgefälle besteht, d.h. Betroffene keine Möglichkeit haben, die „Spielregeln“ mitzubestimmen.

Das besondere besteht in der Personifizierung eines in der Regel strukturell bedingten Konflikts: „Du bist das Problem. Bist du weg, dann ist das Problem gelöst.“

Forschungsergebnisse zeigen, dass jede und jeder in die Situation des Opfers geraten kann. Nach neuesten Untersuchungen auf europäischer Ebene ist zu befürchten, dass etwa 8% der arbeitenden Bevölkerung von Mobbing betroffen sind.

Betriebliche Ursachen:

Alles, was das Betriebsklima belastet, bietet einen Nährboden für Mobbing, z.B.:

- Konflikt hafte oder undurchschaubare betriebliche Spielregeln,
- schlechte Auswahl, fehlende Ressourcen oder problematisches Verhalten von Führungskräften,
- Mängel in der Arbeitsorganisation,
- hoher Arbeitsdruck,



- ungenügende Arbeitsmittel,
- soziale Dichte (Raumnot, Raucher – Nichtraucher etc.),
- dauerhafte Frustration durch als ungerecht empfundene Gratifikationssysteme (gleicher Lohn für ungleiche Arbeitsleistung, fehlende Aufstiegsmöglichkeiten etc.).

## 2. Erscheinungsformen

Mobbing äußert sich beispielsweise durch

- Angriffe auf das soziale und fachliche Ansehen:  
Gerüchte verbreiten, des Diebstahls oder der Lüge bezichtigen, vor Kollegen, Führungskräften, Kunden, Patienten oder anderen demütigen, unkollegiales Verhalten unterstellen, die Arbeit schlecht machen...
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen bzw. die Möglichkeit sich mitzuteilen:  
Räumliche oder soziale Isolierung, Kontaktverweigerung, Kontaktverbot, Anschreien, ständig unterbrechen ...
- Angriffe auf persönliche Merkmale:  
Erscheinungsbild, Behinderungen, Verhaltensweisen, Herkunft, Werte und Überzeugungen, Vorlieben kritisieren, lächerlich machen ...
- Angriffe auf die Arbeit:  
Arbeit über bzw. unter dem Können zuteilen, Arbeit entziehen, sinnlose Aufgaben zuweisen, Informationen vorenthalten, notwendige Arbeitsmittel, wie PC, Telefon, Werkzeuge, entziehen bzw. nicht im erforderlichen Umfang zur Verfügung stellen, Arbeitsergebnisse ungerecht bewerten, Arbeitsergebnisse vernichten...
- Angriffe auf das Sicherheitsgefühl:  
Androhen von Schikanen, Beschatten, Telefonterror, Schlüssel-diebstahl, Androhen von körperlichen Angriffen, unqualifiziertes Drohen mit Abmahnung oder Entlassung...

- Angriffe auf die psychische Gesundheit:  
Unterstellen von Überempfindlichkeit, von Wahrnehmungsverzerrungen, verrücktem Verhalten...
- Angriffe auf die körperliche Unversehrtheit:  
Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten, Schutzvorrichtungen lösen, Allergiker mit Reizstoffen in Berührung bringen, Säure in Trinkflaschen füllen, Glasscherben in Schuhe legen.....

### **3. Folgen von Mobbing für Betroffene**

Mobbing wird von Betroffenen wie Krieg, Vergewaltigung oder Geiselnahme empfunden und produziert entsprechende Symptome (posttraumatisches Belastungssyndrom, dauerhafte Ängste, Depressionen etc.). In einen solchen Prozess zu geraten bedeutet für manche, wirtschaftlich, gesundheitlich und sozial ruiniert zurückzubleiben. Entstandene gesundheitliche und psychische Schäden sind zum Teil nicht therapierbar. Man schätzt, dass sich ca. 20% der Betroffenen das Leben nehmen.

### **4. Folgen von Mobbing für den Betrieb**

- Starke Reibungsverluste in der Arbeitsorganisation und im Betriebsablauf,
- Verschlechterung des Betriebsklimas,
- Fehlzeiten,
- geringere Sorgfalt im Umgang mit Arbeitsmitteln,
- Qualitätsprobleme,
- reduzierte Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeiter,
- innere Kündigung,
- tatsächliche Kündigung,
- erhöhte Personalkosten.

Ausmaß und Kosten:

- Etwa 2,5 bis 5% der Beschäftigten sind aktuell von Mobbing betroffen.
- Jeder Fall kostet € 15.000 bis € 50.000 durch Fehlzeiten, Arbeitszeit für (vergebliche) Problemlösungen, Kündigung, Ersatzbeschaffung- und Einarbeitung von Personal, Qualitätsprobleme und Leistungsausgleiche.
- Nicht zu beziffern ist der Verlust an Kreativität und Innovationsbereitschaft.

## **Diskriminierung**

Wie beispielsweise aus rassistischen, ausländerfeindlichen oder religiösen Gründen, die in mündlicher oder schriftlicher Form geäußert werden sowie diesbezügliche Handlungen gegenüber Hochschulangehörigen und/oder deren Angehörigen.

## **Sexuelle Belästigung**

Begriffsbestimmung:

- Sexuelle Diskriminierung - als persönliche, geschlechtsbezogene Herabsetzung,
- Sexuelle Belästigung - als den verbalen, bildlichen, schriftlichen und/oder körperlichen Übergriff mit sexuellem Bezug,
- Sexuelle Gewalt - in Form der Nötigung und Vergewaltigung.

Darunter fallen beispielsweise:

- Der sexuell herabwürdigende Sprachgebrauch (insbesondere Bemerkungen oder Witze über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben).

- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug.
- Verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen.
- Das Kopieren, Anwenden oder Nützen von entsprechenden Computerprogrammen auf EDV-Anlagen.
- Unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe.
- Unerwünschte Aufforderung oder Nötigung zu sexuellem Verhalten.

Darüber hinaus fallen aber auch weitere Handlungs- und Verhaltensweisen unter den Begriff der sexuellen Belästigung oder Diskriminierung, wenn sie von der/den Betroffenen als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen werden.

**Wenn Sie weitere Fragen haben,  
wenden Sie sich vertrauensvoll an:**

**Psychosoziale Beratung:**

Margarete Szpilok

Tel. 289 - 22187

Sekretariat  
Rosemarie Müller

Tel. 289 – 25110

**Impressum:**

Herausgeber:  
Hochschulleitung der TU München  
Umschlaggestaltung:  
Dipl.-Ing. Thomas Feile  
Druck:  
drucken & binden, München

Stand:  
Februar 2003