

Dienstvereinbarung über den partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz zwischen dem Polizeipräsidenten in Berlin und dem Gesamtpersonalrat der Polizei Berlin

Es wird nach Maßgabe des § 74 Personalvertretungsgesetz (PersVG) vom 14.07.1994 (GVBl. S. 338; Ber. 1995 S. 24), zuletzt geändert durch Artikel V § 2 des Gesetzes vom 21. Juni 2011 (GVBl. S. 284), unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Fassung die nachstehende Dienstvereinbarung (DV) geschlossen:

Präambel

Die vertragsschließenden Parteien und alle Beschäftigten der Polizei des Landes Berlin sind aufgefordert, an der Gestaltung einer Arbeitswelt mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in der Konflikte offen angesprochen und gelöst werden.

Soziales Fehlverhalten, ungelöste Konflikte und fehlende Achtung gegenüber Beschäftigten aufgrund einer Behinderung oder Krankheit, des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Alters, der Abstammung, der Nationalität, der ethnischen Herkunft, der Sprache oder des Glaubens können das Dienstklima negativ beeinflussen, Arbeitsabläufe stören sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse beeinträchtigen. Folgen dieser Belastungen können seelische und körperliche Erkrankungen sein.

Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind deshalb gleichermaßen gefordert, sich mit Achtung und Respekt zu begegnen, für ein faires und menschliches Miteinander zu sorgen und eine offene Kommunikation zu pflegen, um aktiv zu einem partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz beizutragen.

Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Polizei des Landes Berlin. Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn, der Personal- und Frauenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

Interventionspflicht

Die Vorgesetzten, die Mitarbeiterinnen und die Mitarbeiter haben durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden. Die Vorgesetzten tragen Verantwortung dafür, Konfliktsituationen rechtzeitig zu erkennen und zu intervenieren. Gibt es Hinweise auf soziale Konflikte, sexuelle Belästigung sowie Diskriminierung in ihrem Arbeitsbereich, ist dem unverzüglich nachzugehen.

Vorgesetzte, die sozialem Fehlverhalten oder Diskriminierung nicht konsequent entgegentreten und intervenieren, sind auf ihre Dienstpflicht und Verantwortung hinzuweisen.

Beschäftigte können eine Verletzung der Persönlichkeit oder Integrität anzeigen, auch wenn sie selbst nicht betroffen sind. Sowohl der Betroffene, als auch die auf die Verletzung hinweisende Person unterliegen beide dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der bzw. des Vorgesetzten. Keiner darf dadurch berufliche oder persönliche Nachteile erfahren.

Anwendungsgrundlage

Die Dienstvereinbarung ist anzuwenden, wenn eine Dienstkraft wegen Verletzung ihrer Persönlichkeit und/oder Integrität durch Vorgesetzte oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter einen psychischen und/oder physischen Leidensdruck gerät. Die Anwendung erfolgt unabhängig davon, ob sich der/die Betroffene selbst an die Konfliktkommission wendet oder die Konfliktkommission auf einem anderem Wege (z.B. Vorgesetzte, die Personalverwaltung und/oder an den Personalrat, die Frauenvertreterin, die Schwerbehindertenvertretung) von einem derartigen Sachverhalt Kenntnis erhält.

Einrichtung einer Konfliktkommission

Die Polizei Berlin hat eine Konfliktkommission eingerichtet, die unmittelbar der Behördenleitung unterstellt ist. Die Konfliktkommission arbeitet nach dem Grundsatz der Vermittlung. Mit der Leitung ist eine qualifizierte Fachkraft mit psychologischer, sozialpädagogischer oder einer vergleichbaren Qualifikation betraut. Die Anlaufstelle der Konfliktkommission wird von zwei hauptamtlichen, fachlich qualifizierten Personen geführt. Die Leitung und die Anlaufstelle der Konfliktkommission werden durch nebenamtlich tätige, fachlich qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Direktionen und Ämter unterstützt.

Darüber hinaus wirken drei Angehörige der Beschäftigtenvertretungen (Gesamtpersonalrat, Gesamtfrauenvertreterin, Gesamtvertrauensperson der

schwerbehinderten Menschen), ein Vertreter der obersten Dienstbehörde (SenInnSport) und externe Mitglieder beratend mit.

Nach ihrem Ausscheiden aus der Polizei Berlin können ehemalige Mitglieder der Konfliktkommission als externe Mitglieder in der Konfliktkommission als Berater mitwirken.

Die Angehörigen der Konfliktkommission arbeiten vertrauensvoll und verschwiegen und haben folgende Aufgaben:

- Entgegennahme von Anliegen und Beschwerden,
- Prüfung, ob es sich um einen Fall im Sinne dieser Dienstvereinbarung handelt,
- Beratung der Betroffenen,
- Unterstützung bei der Konfliktbewältigung und Erarbeitung von Lösungsangeboten,
- Mediation oder vergleichbare Verfahren der Konfliktbeilegung,
- Erstellung von Einschätzungen zum Konflikt und Entwicklung von Empfehlungen,
- Nachsorgeverpflichtung,
- Kontaktaufnahme zu externen Stellen,
- Anregung, Entwicklung, Durchführung von Fortbildungen und Seminaren,
- Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit.

Die Inanspruchnahme der Konfliktkommission ist Dienstzeit.

Verfahren

Vorgetragene Anliegen der Betroffenen werden unverzüglich behandelt. Nach Schilderung des Sachverhalts durch die Betroffenen werden den Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern Hilfestellung bei der Konfliktbewältigung und der Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten angeboten. Dies können beispielsweise sein:

- Beratung, Vermittlung, Durchführung einer Mediation oder einem vergleichbaren Verfahren der Konfliktbeilegung mit den Konfliktbeteiligten,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- organisatorische Maßnahmen.

Nach diesem ersten Kontakt werden mit der Klientin, dem oder den Klienten das weitere Vorgehen einvernehmlich geplant.

Führen die Konfliktlösungsansätze nicht zum gewünschten Erfolg, so kann die Konfliktkommission die personalverwaltende Stelle bzw. den zuständigen Dienstvorgesetzten zur Prüfung arbeits- oder dienstrechtlicher Schritte einschalten.

Des Weiteren kann bei hocheskalierten, ungelösten Konfliktlagen ein Fallberatungsteam durch die Leitung der Konfliktkommission einbezogen werden. Das Fallberatungsteam besteht aus drei Mitgliedern der Konfliktkommission. Die Mitglieder werden fallbezogen ausgewählt. Die Fallbearbeiter stellen dem Fallberatungsteam den Sachverhalt vor. Das Fallberatungsteam erstellt eine Fallanalyse und schlägt geeignete Empfehlungen vor. Wird daraufhin keine gütliche Einigung erzielt, wird der Fall der Behördenleitung zur Entscheidung vorgelegt.

Die Konfliktbeteiligten können zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens einen Angehörigen der Beschäftigtenvertretungen (Personalrat, Frauenvertreterin, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen) oder eine andere Vertrauensperson hinzuziehen.

Beschwerderecht

Sieht sich eine Dienstkraft einer Verletzung ihrer Persönlichkeit oder Integrität ausgesetzt, so hat sie das Recht sich bei der nächsthöheren Vorgesetzten bzw. dem nächsthöheren Vorgesetzten, die bzw. der nicht selbst beteiligt ist, zu beschweren, ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen.

Die bzw. der Betroffene kann sich sowohl an die Konfliktkommission oder ein Mitglied dieser Kommission wenden, als auch an die Personal-, Frauen- oder Schwerbehindertenvertretung, an den Psychologischen Dienst oder an die Sozialbetreuung.

Erhalten andere Dienststellen als die Konfliktkommission Kenntnis von einer Verletzung der Persönlichkeit oder Integrität, so ist auf Wunsch der bzw. des Betroffenen der Kontakt zur Konfliktkommission herzustellen.

Aus- und Fortbildung

Das Themenfeld Diversity-Management gewinnt in unserer Gesellschaft zunehmend an Bedeutung und ist bereits integraler Bestandteil behördlichen Handelns. Ein Bekenntnis zur Förderung der Vielfalt in der Behörde ist u.a. die

Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“, welche eine Selbstverpflichtung von Unternehmen und Organisationen zu Vielfalt, Toleranz, Fairness und Wertschätzung von Menschen im Arbeitsleben darstellt.

Für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz bedarf es der Information und Sensibilisierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierzu ist ein Lehrbaustein Konfliktmanagement in die Ausbildungspläne aller Laufbahnabschnitte aufgenommen worden.

Konfliktmanagement, z. B. Umgang mit Konflikten, Beschwerden, Hinweisen auf sexuelle Belästigung und Alltagsdiskriminierungen ist ein zu behandelnder Inhalt der Führungskräftefortbildung. Die Führungskräftefortbildungen müssen die Führungskraft zur Prävention bzw. zur Bewältigung der vielfältigen, sozialen Konfliktfälle befähigen.

Bekanntgabe der Dienstvereinbarung

Alle Beschäftigten des Polizeipräsidenten in Berlin sind über die Inhalte der Dienstvereinbarung in geeigneter Weise zu informieren.

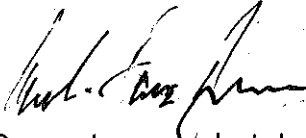
In-Kraft-Treten, Kündigung, Nachwirkung

Die geltenden Gesetze und Vorschriften, insbesondere das Dienst-, Tarif- und Personalvertretungsrecht, das Landesgleichstellungsgesetz, das Sozialgesetzbuch (SGB IX), das Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin (PartIntG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bleiben unberührt.

Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft und gilt unbefristet. Sie kann mit einer Frist von einem Kalendervierteljahr zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.

Berlin, den *16.02.2013*


Der Polizeipräsident in Berlin


Gesamtpersonalrat der Polizei Berlin