

Dienstvereinbarung

über partnerschaftliches und respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz
(Schutz vor Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung)

zwischen

dem Ev.-luth. Kirchenkreis Celle sowie der Diakonie Südheide gGmbH
vertreten durch den Kirchenkreisvorstand und dem Geschäftsführer der Diakonie Südheide
gGmbH

Arbeitgeber

und der

gemeinsamen Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Celle sowie der Diakonie Südheide
gGmbH, vertreten durch die Vorsitzende,

Arbeitnehmervertretung

wird gemäß § 37 Mitarbeitervertretungsgesetz folgende Dienstvereinbarung zur Regelung
partnerschaftlichen und respektvollen Verhaltens am Arbeitsplatz geschlossen:

Präambel

Führungskräfte sowie Mitarbeitende im kirchlichen Dienst sind in der gemeinsamen
Verantwortung für den Dienst der Kirche in einer Dienstgemeinschaft verbunden, die ein
Arbeitsklima der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des Miteinanders benötigt.
Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz ist eine wichtige Grundlage für ein gutes
Betriebsklima. Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen dafür gemeinsam
Sorge und Verantwortung.

Diese Dienstvereinbarung soll dazu beitragen, dass Diskriminierung, Mobbing und sexuelle
Belästigung am Arbeitsplatz nicht stattfinden und Mitarbeitende davor geschützt und
vorbeugende Maßnahmen ergriffen werden. Alle Beschäftigten haben durch ihr eigenes
Verhalten und Handeln zum partnerschaftlichen und respektvollen Umgang am Arbeitsplatz
beizutragen.

Arbeitgeber und gemeinsame Mitarbeitervertretung setzen sich beide dafür ein, die
genannten Verhaltensweisen zu unterbinden. Vor Anwendung von arbeitsrechtlichen
Maßnahmen sollte eine Lösung des Konfliktes durch Information und Konfliktberatung
geprüft werden.

Weiterhin ist Ziel dieser Dienstvereinbarung, die Förderung und Verwirklichung von:

- vertrauensvoller, konstruktiver und wertschätzender Zusammenarbeit;
- gegenseitiger Achtung und Respekt vor der Persönlichkeit des anderen;
- der Eigenverantwortung der Einzelnen für ein positives innerbetriebliches
Arbeitsklima;
- der konstruktiven Bewältigung innerdienstlicher Konflikte;
- der Entwicklung einer fairen Streitkultur.

Allgemeine Grundsätze

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle beruflich Mitarbeitenden des Ev.-luth. Kirchenkreises Celle, seiner Gemeinden und Einrichtungen sowie der Diakonie Südheide gGmbH.

§ 2 Begriffsbestimmung

Mobbing ist ein systematisches, kontinuierliches Verhalten einer oder mehrerer Personen mit dem Ziel, eine Person oder Gruppe sozial oder aus dem Arbeitsprozess auszugrenzen oder zu unterwerfen oder herabzuwürdigen, wobei der Betroffene sich diskriminiert fühlt.

Dazu zählen z.B.:

- Verleumden von Beschäftigten, deren Familien, Verbreiten von Gerüchten sowie Unwahrheiten;
- Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder die gezielte Desinformation;
- Drohung und Erniedrigung;
- Beschimpfungen, Beleidigungen, verletzendes Verhalten, Hohn und Aggressivität;
- Unwürdige Behandlung durch Führungskräfte;
- Bewusst falsche Bewertung von Arbeitsleistung sowie ungerechtfertigte massive Kritik an Arbeitsleistung;
- Bewusst falsche Anschuldigungen gegenüber anderen Beschäftigten;
- Bewusste Arbeitsbehinderung bis zu völligem Arbeitsentzug.

Diskriminierung sind alle Äußerungen, Handlungen oder Unterlassungen, die Personen wegen:

- Äußerlichkeiten
- Behinderung/Krankheit
- Geschlecht
- Hautfarbe
- Herkunft
- Mentalität oder Lebensweise
- Religion
- sexueller Orientierung
- Art der ausübenden Tätigkeit

verächtlich machen, herabwürdigen oder benachteiligen.

Sexuelle Belästigung ist ein vorsätzliches und sexuell bestimmtes Verhalten, das die sexuelle Selbstbestimmung einer Person verletzt.

§ 3 Pflichten der Führungskräfte

Handlungen im Sinne von § 2 können eine schwerwiegende Störung des Betriebsfriedens darstellen.

Führungskräfte sind in besonderer Weise dafür verantwortlich, dass in ihren Arbeitsbereichen die persönliche Integrität sowie die Würde aller Beschäftigten respektiert werden und dass Handlungen im Sinne von § 2 unterbleiben.

Wird belästigendes Verhalten angezeigt oder auf andere Weise bekannt, haben Führungskräfte unverzüglich darauf hinzuwirken, dass dies künftig unterbleibt und Maßnahmen zum Schutze aller Beschäftigten eingeleitet werden.

Verfahren bei Verstößen

§ 4 Beschwerderecht

Die Beschäftigten haben das Recht, anhaltende Konflikte, Fälle von sexueller Belästigung und Mobbing einer Beratung oder adäquaten Bearbeitung zur Problemlösung zuzuführen, ohne Sanktionen oder nachhaltige Auswirkungen für ihren beruflichen Werdegang befürchten zu müssen.

Sehen sich Beschäftigte von sozialen Konflikten oder Mobbing betroffen, so haben sie das Recht, sich bei den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten zu beschweren, die selbst nicht befangen sind. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Die Betroffenen können sich daneben zur Beratung und Unterstützung auch an eine Person des persönlichen Vertrauens oder an Anlaufstellen wie z.B.

- Betriebsarzt/Betriebsärztin
- Einrichtungsleitung
- Gleichstellungsbeauftragte/-r
- Konfliktberater/-in (wenn vorhanden)
- gemeinsame Mitarbeitervertretung
- Person des Vertrauens
- Pflegedienstleitung
- Seelsorger/-in seiner Wahl

wenden.

Auf Wunsch der Betroffenen bleibt diese Beratung vertraulich. Mit Einverständnis der Betroffenen können die Personen des persönlichen Vertrauens oder die genannten Anlaufstellen ein Gespräch mit der/dem zuständigen Vorgesetzten zur Klärung führen.

§ 5 Verfahren zur Konfliktlösung

Im Falle von sozialen Konflikten oder Mobbing führt die/der Vorgesetzte schnellstmöglich Einzelgespräche zur Konfliktanalyse und zur Klärung der Interessen der Konfliktbeteiligten.

Unverzüglich sind mit den Betroffenen abgestimmte Maßnahmen zu ergreifen, um eine Lösung des Konflikts zu erreichen.

Diese können z.B. sein:

- Vermittlung, Schlichtung, Mediation zwischen den Beteiligten
- Information über interne oder externe Beratungsstellen
- Organisatorische Maßnahmen

§ 6 Maßnahmen

Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung können strafrechtliche Tatbestände erfüllen. Ziel aller sanktionierenden Maßnahmen ist es, die nachgewiesenen Taten zu ahnden, die betroffenen Beschäftigten zu schützen und den belästigenden Personen (Täter) den Verstoß gegen geltendes Recht deutlich zu machen.

Zwischen Vorgesetzten und gemeinsamer Mitarbeitervertretung muss jeweils geprüft werden, ob Konfliktsituationen durch ein Coaching, Beratung oder eine Therapiemöglichkeit behoben werden können.

Je nach Art und Ausmaß der Belästigung können folgende arbeitsrechtliche bzw. disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden:

- Persönliche Gespräche mit der Führungskraft
- Belehrung
- Verwarnung
- Versetzung/Umsetzung
- Abmahnung
- Kündigung

Zum Schutz des Betroffenen ist auf seinen Wunsch ggf. die sofortige Versetzung auf einen angemessenen Arbeitsplatz mit der gleichen Vergütung zu prüfen und nach Möglichkeit umzusetzen.

Im übrigen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

§ 7 Vertraulichkeit

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

§ 8 Information

Mitarbeitende sind vom Arbeitgeber über Mobbing, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Diskriminierung sowie über die Dienstvereinbarung umfassend zu informieren. Jeder Mitarbeitende erhält über den Arbeitgeber eine Kopie der Dienstvereinbarung ausgehändigt.

§ 9
Schlussbestimmung

Diese Dienstvereinbarung tritt am 1. Oktober 2016 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Wird diese Dienstvereinbarung gekündigt, gelten die Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung weiter.

Celle, den 15.09.2016



und



.....
Gemeinsame Mitarbeitervertretung