

Dienstvereinbarung

Partnerschaftliches und respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz

Zwischen dem Ev.-luth. Stadtkirchenverband Hannover,
vertreten durch den Stadtkirchenvorstand,
und
der Gesamt-Mitarbeitervertretung des Stadtkirchenverbandes Hannover
wird gemäß § 37 MVG folgende Dienstvereinbarung 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 Maßnahme ergriffen werden. Diese stellen eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar.

Sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde, sowie als Verletzung des Persönlichkeitsrechtes. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit dem Selbstverständnis des kirchlichen Arbeitgebers und dem Begriff der Dienstgemeinschaft. Sie schaffen im Unternehmen ein eingegengtes, stressbelastendes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen.

Dienstgeber, Führungskräfte in besonderer Art und Weise verpflichten sich, Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu halten.

Ebenso haben die Mitarbeitenden 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 anders;
- der Eigenverantwortung der Einzelnen für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima;
- der konstruktiven Bewältigung innerdienstlicher Konflikte;
- der Entwicklung einer fairen Streitkultur.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, an der Gestaltung des Arbeitsplatzes mitzuwirken, an dem die genannten Werte gelebt werden. Dazu gehört ein professionelles, dem Arbeitsplatz angemessenes, respektvolles Verhalten.

Allgemeine Grundsätze

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden des Evangelisch-lutherischen Stadtkirchenverbandes Hannover sowie der Kirchengemeinden, die die Annahme dieser Dienstvereinbarung beschlossen haben.

Der Arbeitgeber trägt dafür Sorge, dass die Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung auch auf solchen Mitarbeitende Anwendung finden, die vom Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) ausgenommen sind. Dies gilt entsprechend für in der Körperschaft tätige Dritte (z.B. Ehrenamtliche, Zeitarbeitskräfte, FSJler, Mitarbeitende von Fremdfirmen).

§ 2. Begriffsbestimmung

Mobbing ist ein systematisches 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, verletzende Behandlungen, Hohn und Aggressivität;
- unwürdige Behandlung durch Führungskräfte;
- bewusst falsche Bewertung von Arbeitsleistungen 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
- Behinderungen/Krankheit
- Geschlecht
- Hautfarbe
- Herkunft
- Mentalität oder Lebensweise
- Religion
- Sexueller Orientierung
- Art der ausübenden Tätigkeit

verächtlich machen, herabwürdigen oder benachteiligen.

Sexuelle Belästigung und Nötigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. (Begriffsdefinition nach § 3 Absatz 4 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – AGG)

Die Belästigung erfolgt unerwünscht gegenüber den Betroffenen und unterscheidet sich somit von flirthaftem Verhalten im Einverständnis. Bei unerwünschten verbalen oder nonverbalen Übergriffen ist eine klare Grenze zu ziehen. Die handelnde Person muss es spätestens dann erkennen, wenn vom Gegenüber Ablehnung in Mimik oder verbal signalisiert wird.

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

Allen Anschuldigungen und Verdachtsmomenten im Kontext von Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung ist unverzüglich nachzugehen.

Schutz vor sexueller Belästigung ist ein wichtiger Beitrag des Stadtkirchenverbandes zur Verwirklichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Sexuelle Belästigung ist grundsätzlich als Geschlechterdiskriminierung zu werten.

Beispiele von sexuellen Handlungen:

- unerwünschter Körperkontakt
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person
- Zeigen pornographischer und sexueller Darstellungen (z.B. Pinup-Kalender/Handy)
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen, z.B. mit dem Hinweis auf berufliche Vorteile etc.
- strafbare sexuelle Verhaltensweisen und sexuelle Handlungen

Die Aufzählung der oben benannten Beispiele ist nicht abgeschlossen.

Von sexueller Belästigung und Diskriminierung Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen.

Den Betroffenen und deren Zeugen entstehen durch das Ansprechen und Aufzeigen des Fehlverhaltens keine beruflichen Nachteile.

Als besonders schwerwiegend wird die Belästigung angesehen, wenn sie von Vorgesetzten ausgeübt oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung von sexuellen Forderungen und dem beruflichen Fortkommen verbunden ist.

§ 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.

Führungskräfte sind gehalten, im Sinne von Prävention, gegen Mobbing, Diskriminierung sowie sexuelle Belästigung und Nötigung entsprechende Fortbildungen zu besuchen.

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.

- Mitarbeitervertretung
- Betriebsarzt/Betriebsärztin
- Einrichtungsleitung
- Gleichstellungsbeauftragte/-r
- Konfliktberater/-in/ Beratungsstellen
- 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.

Nach erfolgter Beschwerde muss der Anstellungsträger unverzüglich, spätestens innerhalb von 10 Tagen nach Kenntnis der Beschwerde, dem oder der Beschwerdeführer/in ein Vermittlungsgespräch anbieten. Die Dienststellenleitung kann die Leitung der betreffenden Einrichtung mit der Führung des Vermittlungsgespräches beauftragen, falls der oder die Beschwerdeführende dem zustimmt. Auf Wunsch eines Verfahrensbeteiligten kann die MAV an dem Vermittlungsgespräch teilnehmen.

§ 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/Täterin) den Verstoß gegen geltendes Recht deutlich zu machen.

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

Je nach Art und Ausmaß der Belästigung und Schwere des Vorfalls können als Sanktionen folgende aufeinander aufbauende arbeitsrechtliche bzw. disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden:

- Persönliche Gespräche mit der Führungskraft
- Belehrung
- Verwarnung
- Abmahnung
- Versetzung/Umsetzung
- 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 01.08.2020 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.

Hannover, den 03.08.2020

R. Hofe

Stadtkirchenvorstand



Thomas Müller

Thomas Müller
Gesamt-Mitarbeitervertretung
Vorsitzender

Mitarbeitervertretung
des Ev.-luth. Stadtkirchenverbandes Hannover
Rühmkorffstr. 1 · 30163 Hannover
Fon: 0511/367317-0 · Fax: 0511/367317-20
E-Mail: mav.stadtkirchenverband@evlka.de
Internet: www.mav-hannover.de

Beschlusstext der sich anschließenden Kirchengemeinden im Bereich des Stadtkirchenverbandes Hannover:

Ev.-luth. Kirchengemeinde.....

Hannover/Seelze/Garbsen, den

Der Kirchenvorstand beschließt die am 01.08.2020 in Kraft getretene Dienstvereinbarung über partnerschaftliches und respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz in seinem Zuständigkeitsbereich anzuwenden.

.....
Vorsitzende/r des Kirchenvorstandes

Siegel