

Dienstvereinbarung „Beschäftigungsschutz gegen Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung“

Zwischen dem Kirchenkreis Paderborn und der Diakonie Paderborn-Höxter e.V.

und

der gemeinsamen Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises und der Diakonie Paderborn-Höxter e.V. nachfolgend MAV genannt

§1 Präambel

Wir sind eine Dienstgemeinschaft von Frauen und Männern, die sich durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet. Sie bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung der Visionen und Ziele sowie der Leitsätze für das Personalwesen des Kirchenkreises und der Diakonie

Wenn Menschen zusammen arbeiten, sind Konflikte unvermeidbar. Konflikte sind teilweise sogar notwendig, bieten sie doch Anlass zu Kreativität. Konflikte müssen bewältigt werden. Dies soll in sachlicher und offener Weise geschehen. Wenn Konflikte entgleisen, kann Mobbing entstehen.

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung jeglicher Art stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung dar und gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde, sowie als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes. Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung schaffen ein stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit unseren Leitbildern.

Der Kirchenkreis Paderborn, die Diakonie Paderborn-Höxter e.V. und die gemeinsame Mitarbeitervertretung (MAV) treten nachdrücklich für den Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung der Beschäftigten ein. Sie setzen sich für ein belästigungsfreies Betriebsklima und ein kollegiales Miteinander ein.

§ 2 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten in Kirchenkreis und Diakonie und sinngemäß auch für Zivildienstleistende, Praktikanten/Praktikantinnen.

§ 3 Grundsatz

Das bewusste, gezielte oder fahrlässige Herabwürdigen der Persönlichkeit ist eine Verletzung der Würde des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin.

Insbesondere gehört dazu:

1. Sexuelle Belästigung: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, gemäß der Intention des Beschäftigtenschutzgesetzes „jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt“.
2. Mobbing: Mobbing liegt vor, wenn eine Einzelperson oder eine Personengruppe von einer oder mehreren beschreibbaren gegen sie gerichteten Handlungen betroffen ist, die von einem oder mehreren Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen systematisch und über einen längeren Zeitraum hinweg ausgeführt werden. Mobbing findet also statt, wenn eine Person am Arbeitsplatz systematisch schikaniert, bedrängt oder ausgegrenzt wird.
3. Diskriminierung: unter Diskriminierung werden alle Äußerungen, Handlungen oder Unterlassungen verstanden, die Personen z.B. auf Grund ihrer Herkunft, Kultur, Hautfarbe, Behinderung, Geschlecht, sexueller Identität, politischer Anschauung oder Religion verächtlich machen, herabwürdigen oder benachteiligen.

Im Anhang sind jeweils Beispiele für die genannten Punkte benannt, sie sind Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

Das subjektive Empfinden der/des Betroffenen bei sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung ist ausschlaggebend für die Einleitung des Verfahrens.

§ 4 Verantwortung der Vorgesetzten

Die Dienstvorgesetzten haben durch ihr Verhalten insbesondere zu einem Betriebsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden. Dazu gehört auch die Gestaltung von Präventivmaßnahmen. Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu schützen und Hinweise auf eventuelle sexuelle Belästigung sowie Mobbing oder Diskriminierung in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachzugehen und Maßnahmen dagegen einzuleiten.

§ 5 Beschwerderecht und Nachteilsschutz

Die MAV benennt aus ihrer Mitte je eine Mobbingbeauftragte und einen Mobbingbeauftragten für die Dauer der jeweiligen Wahlperiode. Der Beauftragte/die Beauftragte ist Ansprechpartner/in, wenn sich ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin gemobbt fühlt. Jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin hat das Recht, sich an den/die Mobbingbeauftragte/n zu wenden.

Die Beauftragten führen mit dem bzw. der Betroffenen lösungsorientierte Gespräche. Sie sind legitimiert, in Absprache mit den bzw. der Betroffenen den nächst höheren nicht betroffenen Dienstvorgesetzten einzubeziehen und gemeinsame Gespräche zu erbitten.

Betroffene können auch Personen sein, die zwar nicht persönlich beeinträchtigt wurden, aber das Fehlverhalten miterleben oder mit ansehen. Den direkt betroffenen Personen dürfen daraus keine Nachteile erwachsen.

Die Dienstvorgesetzten haben die Betroffenen vor weiteren Beeinträchtigungen zu schützen und insbesondere Benachteiligungen auf Grund der getätigten Beschwerde nachzugehen. Benachteiligungen von Betroffenen stellen ebenso eine Verletzung der Dienstvereinbarung dar, wie der Verstoß selbst. Die jeweiligen Dienstvorgesetzten werden die im Einzelfall angemessenen Maßnahmen ergreifen, um entsprechende Nachteile auszuschließen.

§ 6 Vertraulichkeit

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

§ 7 Unterstützung der Betroffenen

Die Dienstvorgesetzten sind verpflichtet, nach einer Beschwerde zum Schutz des Betroffenen/der Betroffenen sofortige gegebenenfalls vorläufige Maßnahmen zu ergreifen. Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ein Fehlverhalten i.S. der Dienstvereinbarung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Werden Beschäftigte am Arbeitsplatz sexuell belästigt oder diskriminiert, werden der Kirchenkreis und die Diakonie ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um diese künftig zu verhindern.

§ 8 Verfahren

Wenn eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter belästigt oder diskriminiert worden ist, sollten folgende Wege beschritten werden.

1. Schritt:

Die belästigte Person wendet sich an einen Ansprechpartner (nächsthöhere/r Dienstvorgesetzte/r und/oder Mobbingbeauftragte/n).

Der Ansprechpartner/in haben die Aufgabe, zu unterstützen, ggfs. zu begleiten, Informationen über das weitere Verfahren zu geben und Beratungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

2. Schritt:

Nach der Schilderung des Sachverhalts durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter suchen die Gesprächspartner gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten.

Dies können z.B. sein: organisatorische Maßnahmen, Vermittlung zwischen den Beteiligten, Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

3. Schritt:

Der/die Vorgesetzte ergreift in Absprache mit der/dem Betroffenen geeignete Maßnahmen, um eine Lösung des Konflikts anzustreben.

4. Schritt:

Haben die mit der/dem Vorgesetzten geführten Gespräche und von ihr/ihm aufgezeigten Angebote sowie die ergriffenen Maßnahmen zur Mobbing- Abwehr aus Sicht des/der Betroffenen oder des/der Vorgesetzten nach 4-6 Wochen Erprobungsphase keinen Erfolg, so kann der/die Betroffene eine schriftliche Mitteilung an die/den nächsthöheren Vorgesetzten richten, ggf. unter Mithilfe der Personen des Vertrauens. Dem/der Beschwerdegegner/in wird ebenfalls die Möglichkeit zur unverzüglichen schriftlichen Stellungnahme gegeben.

5. Schritt:

Die/der nächsthöhere Vorgesetzte unternimmt einen letzten Einigungsversuch. Wenn dieser scheitert bzw. auch Vorgesetzte in höheren Führungsebenen nicht in der Lage sind, den Konflikt zu lösen, nehmen die Beteiligten professionelle Hilfe in Anspruch. Die Auswahl erfolgt einvernehmlich. Erforderliche Kosten sind aus dem Budget der jeweiligen Dienststelle zu zahlen.

§9 Maßnahmen bei Verstoß gegen den Grundsatz

Der Arbeitgeber hat je nach Schwere des Vorfalls die dem Einzelfall angemessene betriebliche oder arbeitsrechtliche Maßnahme zu ergreifen. Diese können sein:

- Persönliches Gespräch und/oder Belehrung: Die diskriminierende Person wird über die betrieblich geltenden und in dieser Vereinbarung festgelegten Prinzipien ausführlich informiert. Die Inhalte der Vereinbarung werden nachdrücklich begründet und schriftlich niedergelegt (Personalakte).
- Umsetzung/Versetzung: Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes, ggf. Auch an einen anderen Arbeitsort.
- Abmahnung: Der Verstoß gegen die Inhalte der Dienstvereinbarung ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Er kann eine Abmahnung rechtfertigen, die zu einer verhaltensbedingten Kündigung führen kann.
- Kündigung: In Betracht kommen kann eine ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung. Eine außerordentliche Kündigung kann aus wichtigem Grund ausgesprochen werden, wenn es trotz Abmahnung oder Versetzung zu Verstößen gegen die Dienstvereinbarung kommt oder in besonders schweren Fällen, in denen den diskriminierenden Beschäftigten bzw. dem Kirchenkreis oder der Diakonie eine Weiterbeschäftigung unzumutbar ist. Eine außerordentliche Kündigung kann auch ohne vorherige andere Maßnahmen ausgesprochen werden.

Für Beschäftigte, die nicht in einem regulären Beschäftigungsverhältnis mit dem Kirchenkreis oder der Diakonie stehen (z.B. Zivildienstleistende oder Praktikanten/innen), werden die jeweilig geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen angewandt.

§ 10 Vorbeugende Maßnahmen

Die Fürsorgepflicht der Dienststellen und die Dienstgemeinschaft machen es sich zur Aufgabe, nicht erst nach Mobbingkonflikten einzuschreiten, sondern mit Aufmerksamkeit Ansätze zu Konflikten wahrzunehmen und dem Mobbing vorzubeugen. Darum sind neben der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung alle Abteilungsleiter und -leiterinnen, die Personalabteilung, die Gleichstellungsbeauftragte, ggf. auch die Schwerbehindertenbeauftragte angesprochen. Auf diese Weise wird ein Beitrag dazu geleistet, das „Leitbild Diakonie“ und das des Kirchenkreises zu verwirklichen.

Die Vorgesetzten, insbesondere die Dienststellenleitungen und die Abteilungsleitungen sind gehalten, auf konstruktive, offene, kollegiale und konfliktfähige Zusammenarbeit zu achten und Störungen, die zu Mobbing führen können, rechtzeitig zu bemerken und entsprechend zu intervenieren sowie Gespräche zu führen. Auch in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen ist besonders darauf zu achten.

Bei Auswahl von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Leitungsfunktion achten die Entscheidungsverantwortlichen darauf, dass die Bewerber/Bewerberinnen mit Konflikten und Konfliktlösungen umgehen können.

Im Rahmen der Mobbing- Vorbeugung ermöglichen die Dienststellen für die Führungskräfte geeignete Schulungs- oder Fortbildungsveranstaltungen.

§ 11 Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Datum der Unterzeichnung in Kraft und wird in allen Dienststellen veröffentlicht. Es wird jeder/m Beschäftigten ein Exemplar ausgehändigt.

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Nach Ablauf der Kündigungsfrist wirkt die Dienstvereinbarung bis zum Inkrafttreten der Neuregelung.

Gesetzliche Regelungen und Bestimmungen bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

Paderborn, 09.06.2008



Kirchenkreis Paderborn
Die Superintendentin



Diakonie Paderborn-Höxter e.V.
Vorstand



Mitarbeitervertretung
Vorsitzender

Anlage zur Dienstvereinbarung „Beschäftigungsschutz gegen Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung“

„sexuelle Belästigung“

Das Beschäftigungsgesetz (§2Abs.2) definiert sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als: „jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.“

Dazu gehören:

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmten Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhaltes sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.“

Darüber hinaus verstehen wir sexuelle Belästigung als ein Verhalten, das aufgrund allgemein gültiger gesellschaftlicher Normen als unerwünscht unterstellt werden kann oder von den Betroffenen subjektiv als belästigend empfunden und erkennbar abgelehnt wird. Dazu gehören z.B.:

- unerwünschte Berührungen jeglicher Art
- Entwürdigende und beleidigende Witze und Bemerkungen
- Herabsetzendes, anzügliches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung
- Nicht erwünschte Nähe, „auf den Leib rücken“

„Mobbing“

Mobbing besteht aus:

1. Spirale der Schikane
Stunk, Nörgelei, Rücknahme von Aufgaben, Verschärfung der Rahmenbedingungen, widersprüchliche Kommunikation (double bind), schwer erfüllbare, widersprüchliche Aufgabenstellungen, Verbreitung von Gerüchten, Rufmord, Abqualifikation
2. Spirale des Terrors:
Aufgabenanordnung, die wie eine Falle wirkt; Überbelastung, Dauerkonflikt, aggressive Vorgesetzte und Kollegen, systematische Desorientierung, Übergriffe, Rechtsbrüche

Wir verstehen beispielsweise auch unter Mobbing:

- Verleumdung und/oder Verbreiten von Gerüchten über Beschäftigte oder deren Familien
- Absichtliche Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder Desinformation
- Drohungen und Erniedrigungen
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- Unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte wie z.B. Zuteilung krankender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben
- Strukturen und Dynamiken, die das Ausbrennen und innere Emigrieren von MitarbeiterInnen begünstigen; berufliches Engagement ins Leere laufen lassen, unlösbare Aufgabenstellungen; geringe Erfolgsquote
- Moral-Mobbing: Menschen grundsätzlich misstrauisch bezüglich ihrer Lebensweise begegnen; an kirchlicher Moralvorstellung messen, um Unterwürfigkeit sicherzustellen oder den Weggang zu provozieren
- Missbrauch der Doppelrolle von Seelsorge und Leitung

„Diskriminierung“

Unter Diskriminierung wird u.a. folgendes verstanden:

- Rassistische, ausländerfeindliche oder abwertende religiöse Äußerungen in mündlicher oder schriftlicher Form
- Diesbezügliche Handlungen gegenüber Beschäftigten
- Ignorieren der Person
- Abwertende Blicke oder Gesten

- Spöttisches Nachahmen von Sprache, Stimme oder Körperhaltung
- Herstellen von räumlicher Isolation
- Lächerlichmachen und Abwerten, wenn Betroffene sich wehren
- Ausübung von körperlicher Gewalt
- Spott über eine andere Mentalität und Lebensweise oder über psychische oder persönliche Eigenschaften
- Alle Mobbing-Handlungen mit diskriminierendem Hintergrund