

Dienstvereinbarung

Partnerschaftliches und respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz
„DV Respekt“

Zwischen dem Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling,
Kirchenkreisverband Harzer Land und Leine Solling

und
der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Leine-Solling

wird gemäß § 36 MVG-EKD folgende Dienstvereinbarung
geschlossen:

Präambel

Führungskräfte sowie Mitarbeitende im kirchlichen Dienst sind in der gemeinsamen Verantwortung für den Dienst der Kirche in einer Dienstgemeinschaft verbunden. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz ist eine wichtige Grundlage für ein gutes Betriebsklima und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Führungskräfte und Mitarbeitende tragen dafür gemeinsam Sorge und Verantwortung.

Diese Dienstvereinbarung soll dazu beitragen, Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und Mitarbeitende davor zu schützen. Vorbeugende Maßnahmen sollen ergriffen werden.

Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 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 einengendes, 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, 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 sowie Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragte setzen sich 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, Kultur, Weltanschauung und den religiösen Werten des anderen;
- Eigenverantwortung der Einzelnen für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima;
- konstruktiver Bewältigung innerdienstlicher Konflikte;

- 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 sowie respektvolles Verhalten.

Allgemeine Grundsätze

§ 1

Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle beruflich Mitarbeitenden des Kirchenkreisverbandes Harzer Land und Kirchenkreis Leine-Solling. Die Arbeitgeber tragen dafür Sorge, dass die Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung auch auf Mitarbeitende Anwendung finden, die vom Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG-EKD) ausgenommen sind. Dies gilt entsprechend für in der Körperschaft tätige Dritte (z. B.: Zeitarbeitskräfte, Mitarbeitende im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes, Mitarbeitende im Rahmen eines freiwilligen sozialen Jahres, Mitarbeitende von Fremdfirmen, Schulpraktikanten*innen).

§ 2

Begriffsbestimmungen

Mobbing ist ein systematisches Verhalten einer / mehrerer Person/en mit dem Ziel, eine Person oder Gruppe sozial oder aus dem Arbeitsprozess auszugrenzen, zu unterwerfen oder herabzuwürdigen.

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 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.
- bewusste Arbeitsüberlastung
- Missachtung

Diskriminierung sind Äußerungen, Handlungen oder Unterlassungen, die Personen verächtlich machen, herabwürdigen oder benachteiligen wegen:

- Äußerlichkeiten
- Behinderungen/Krankheit
- Geschlecht
- Hautfarbe
- Herkunft
- Mentalität oder Lebensweise
- Religion
- Sexueller Orientierung
- Art der auszuübenden Tätigkeit

- Alter

Sexuelle Belästigung und Nötigung ist definiert durch unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. Dazu gehören:

- Sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- Sexuell bestimmte Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen
- Unerwünschter Körperkontakt
- Anzügliche Bewegungen
- Sexualisierte Sprache
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen, z.B. mit dem Hinweis auf berufliche Vorteile etc.
- Strafbare sexuelle Verhaltensweisen und sexuelle Handlungen

Dieses Verhalten bewirkt oder bezweckt die Verletzung der Würde der betreffenden Person, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (Begriffsdefinition nach § 3 Absatz 4 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz).

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 aller Mitarbeitenden zur Verwirklichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Sie ist grundsätzlich als Geschlechterdiskriminierung zu werten. 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. Auch sollten SBV, Gleichstellung und MAV an Fortbildungen teilnehmen.

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 zur Beratung und Unterstützung auch an eine der folgenden Stellen wenden:

- „Anlaufstelle Respekt“
- Betriebsarzt / Betriebsärztin
- Einrichtungsleitung
- Konfliktberater/-in/ Beratungsstellen
- Seelsorger/-in seiner Wahl wenden

Zur Dokumentation wird der Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde (siehe Anlage 1) ausgefüllt und es werden ggf. weitere Maßnahmen in die Wege geleitet. Auf Wunsch der Betroffenen bleibt diese Beratung vertraulich. Mit Einverständnis der Betroffenen können die Personen des persönlichen Vertrauens oder die genannten Anlaufstellen weitere Gespräche zur Klärung führen.

Für den Kirchenkreis Leine-Solling und den Kirchenkreisverband Harzer Land und Leine-Solling wird eine „Anlaufstelle Respekt“ als Beschwerdestelle und erste Anlaufstelle für Betroffene gebildet. Die Anlaufstelle Respekt besteht aus vier Personen und setzt sich wie folgt zusammen:

- Vorsitzende/r der Mitarbeitervertretung
- Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenbeauftragte
- 1 Pastor/in

Kontaktadressen siehe Anlage 2.

§ 5

Verfahren zur Konfliktlösung

Sollte eine Meldung an die „Anlaufstelle Respekt“ oder an die unter § 4 Genannten nicht zum Erfolg führen, 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 5 Werktagen nach Kenntnis der Beschwerde, dem oder der Beschwerdeführer/in ein Vermittlungsgespräch anbieten. Die Dienststellenleitung kann die Leitung der betreffenden Einrichtung mit der Führung des Vermittlungsgesprächs beauftragen, falls der oder die Beschwerdeführende dem zustimmt. Auf Wunsch eines Verfahrensbeteiligten kann die Mitarbeitervertretung, der/die Gleichstellungsbeauftragte und der/die Schwerbehindertenbeauftragte an dem Vermittlungsgespräch teilnehmen.

Erste Maßnahme:

Persönliches Gespräch (Kritikgespräch) mit der Person, die sich respektlos gegen andere Mitarbeitende verhalten hat, mit dem deutlichen Hinweis auf verbotenes Verhalten.

Mündliche/Schriftliche Missbilligung (Verweis).

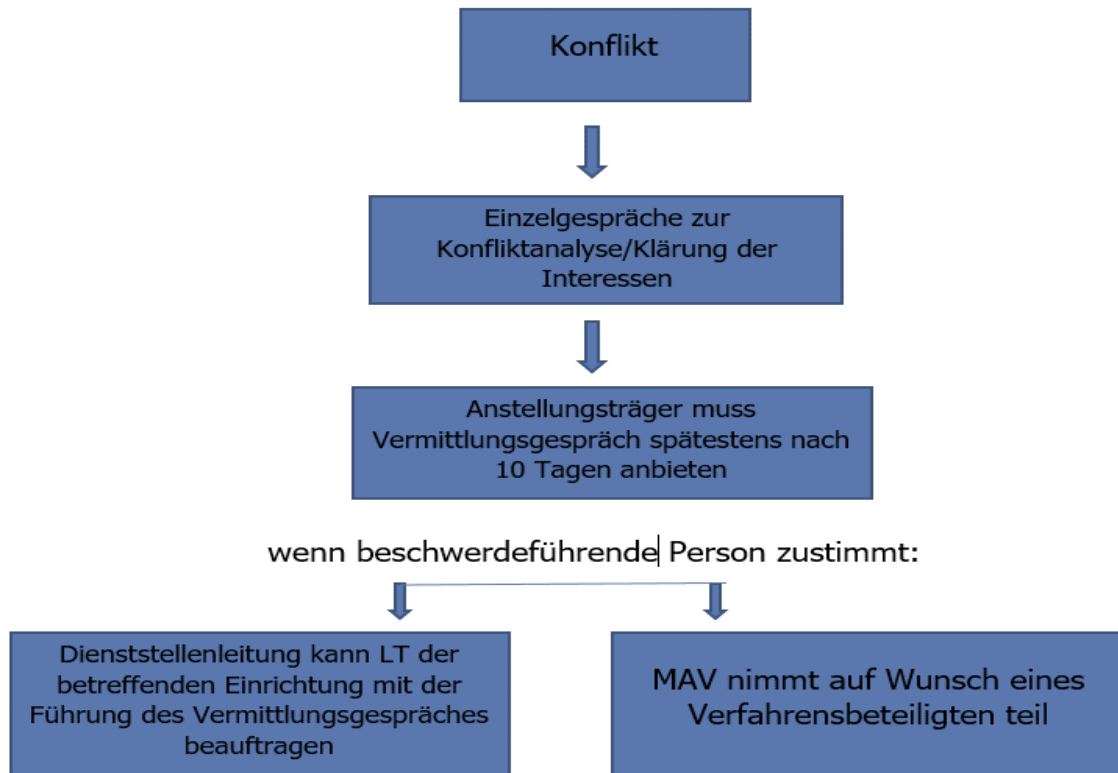
Weitere Maßnahmen (arbeitsrechtliche Konsequenzen) liegen nicht mehr in der Hand der „Anlaufstelle Respekt“.

Ist die o.g. Person auch nach intensiven Bemühungen, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen, nicht willens, von sozial nicht adäquatem Verhalten abzulassen, sind betriebliche Sanktionen einzuleiten.

Vorgehen der „Anlaufstelle Respekt“

1. Die von respektlosem Verhalten betroffene Person wendet sich an die „Anlaufstelle Respekt“. Diese prüft den Sachverhalt auf Richtigkeit. Beratungen müssen zeitnah möglich sein (Zeitraum bis zum Beratungsgespräch maximal 5 Werktage).
2. Gespräch zur Klärung des Sachverhalts mit allen Beteiligten am runden Tisch.
3. Nach der Schilderung des Sachverhalts durch die betroffene Person suchen die Gesprächspartner gemeinsam (unter Einbeziehung der verursachenden Person) nach Lösungsmöglichkeiten. Als Möglichkeiten können z.B. die Vermittlung zwischen den Beteiligten, die Veränderung/Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder organisatorische Maßnahmen in Betracht kommen.
4. Die „Anlaufstelle Respekt“ setzt in Absprache mit den betroffenen Personen die geeigneten Schritte um, die zu einer gemeinsamen Lösung des Konflikts beitragen.
5. Nach einer von allen Beteiligten fest zu vereinbarenden Erprobungsphase (z.B. 6 Wochen) wird der Erfolg der bisherigen Maßnahmen in einem gemeinsamen Gespräch zwischen allen Beteiligten überprüft.

Ist aus Sicht der/des Betroffenen keine zufriedenstellende Lösung gefunden worden, greifen weitere 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/Täterin) den Verstoß gegen geltendes Recht deutlich zu machen.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen wegen o.g. Verhaltens sollen durch vorbeugende Maßnahmen, Konfliktlösungs- und Vermittlungsgespräche möglichst verhindert werden. Im Einzelfall kann es jedoch erforderlich sein, arbeits-/disziplinarrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

Die „Anlaufstelle Respekt“ empfiehlt Betroffenen in schweren Fällen ggfs. eine Strafanzeige zu stellen.

Zwischen Anstellungsträger und „Anlaufstelle Respekt“ muss dann 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

Art --- Folgen	Keine Folgen / Gespräch (Einzel-/ Gruppe-/ Team	Ermahnung	Abmahnung	Kündigung	fristlose Kündigung	Strafanzeige Polizei
leicht einmalig			X	X	X	-
leicht mehrfach	X			X	X	x
mittel einmalig	X				X	x
mittel mehrfach	X	X				x
schwer einmalig	X	X				x
schwer mehrfach	X	X	X			x

Zum Schutz der/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 diese Dienstvereinbarung umfassend zu informieren. Jede/r Mitarbeitende erhält über den Arbeitgeber eine Kopie der Dienstvereinbarung ausgehändigt.

§ 9 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein, im Widerspruch zur Dienstvertragsordnung oder gesetzlichen Regelungen stehen, so bleiben die gesetzlichen Regelungen unberührt. Die unwirksame oder im Widerspruch stehende Bestimmung ist zeitnah durch eine Regelung zu ersetzen, die den von den Parteien bezweckten Inhalten möglichst nahekommt. Gleiches gilt für eine eventuelle Regelungslücke.

§ 10 Schlussbestimmung

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.01.2023 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.

Für den Kirchenkreis Leine-Solling
Northeim, den

Für die Mitarbeitervertretung
Northeim, den

.....
(Superintendent*in)

L. S.

.....
(Vorsitzende/r)

.....
(Mitglied)

Für den Kirchenkreisvorstandverband Harzer Land
und Leine-Solling
Northeim, den

.....
(Vorsitzende/r)

L. S.

.....
(Mitglied)

Beschlusstext der sich anschließenden Kirchengemeinden im Bereich des Kirchenkreises
Leine-Solling:

*Der Kirchenvorstand beschließt die am 01.01.2023 in Kraft getretene Dienstvereinbarung
über partnerschaftliches und respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz in seinem
Zuständigkeitsbereich anzuwenden.*

Ort, den

Vorsitzende/r des Kirchenvorstandes

Siegel

Mitglied

Anlage 1

Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

mit diesem Meldebogen wird Ihre Beschwerde dokumentiert und ggf. weitere Schritte eingeleitet.

Dieses Schriftstück wird auf Wunsch vertraulich behandelt.

Name: _____ Ort, Datum _____

Kontaktdaten: _____

(Adresse, E-Mail, Telefon)

Beschreibung und Gewichtung der Belästigungen

Beschreibung	leicht	mittel	schwer

Anliegen: (bitte ankreuzen)

Ich möchte, dass diese Situation-ohne weitere Bearbeitung- zur Kenntnis genommen wird.	
Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird.	
Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person meines Vertrauens (z.B. Mitglied der Steuerungsgruppe)	
Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit dem/r Konfliktpartner/in	
Ich möchte...	

Anlage 2

Kontaktadressen Anlaufstelle Respekt:

Mitarbeitervertretung Leine-Solling

Bürgermeister-Peters-Str. 36

37154 Northeim

Email: mail@mav.leine-solling.de

Telefon: 05551-914543, Mobil: 0151-10500445

Gleichstellungsbeauftragte Ute Rübiger

Stiftplatz 1

37574 Einbeck

Email: gleichstellung.leine-solling@evlka.de

Tel.: [05561-1350](tel:05561-1350)

Schwerbehindertenbeauftragte Anja Gaber

Email: Anja.Gaber@evlka.de

Tel.: 0179 4512385

Pastor Dr. Jens Gillner

Ottilienweg 16

37154 Northeim

Email: Jens.Gillner@evlka.de

Tel.: 05551 54455