

Dienstvereinbarung Partnerschaftliches und respektvolles Verhalten im kirchlichen Dienst

Zwischen dem Ev.-luth. Kirchenkreis Burgdorf, vertreten durch den Kirchenkreisvorstand, und der Mitarbeitervertretung des Ev.-luth. Kirchenkreises Burgdorf wird gemäß § 37 MVG folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Arbeitsklima. Führungskräfte und Mitarbeiter/innen tragen dafür gemeinsam Sorge und Verantwortung.

Mit dieser Dienstvereinbarung beugen wir Eventualitäten vor und bieten gleichzeitig für einen derartigen Fall Regelungen und Handreichungen an. Mobbing, Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe, Rasse, Geschlecht, Religion oder wegen einer Behinderung sowie sexuelle Belästigung stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar. Sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde, sowie als Verletzung des Persönlichkeitsrechts.

Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit dem Selbstverständnis des kirchlichen Arbeitsgebers und dem Begriff der Dienstgemeinschaft. Sie schaffen im Unternehmen ein eingegengtes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen.

Dienstgeber, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich, Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu halten.

1. Geltungsbereich

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

Der Arbeitgeber trägt dafür Sorge, dass die Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung auch auf solche Mitarbeitenden Anwendung finden, die vom Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG)

ausgenommen sind. Dies gilt entsprechend für in der Körperschaft tätige Dritte.

2. Grundsätze

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und der Förderung eines guten Arbeitsklimas verpflichtet. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters zu respektieren.

Mit dieser Dienstvereinbarung werden alle Führungskräfte und Beschäftigten verpflichtet, Konflikte fair, tolerant, respektvoll und sachlich auszutragen.

Diese Dienstvereinbarung soll alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigen, Konflikte am Arbeitsplatz anzusprechen.

Die Beteiligten sollen sich bemühen, einvernehmliche Lösungen zu finden (Schlichten statt Richten).

Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung setzen sich gemeinsam dafür ein, die folgenden Verhaltensweisen in Dienststellen und Einrichtungen zu vermeiden und – soweit vorhanden – zu unterbinden.

Zur Verletzung der Würde des Einzelnen gehört insbesondere:

Mobbing, wie beispielsweise:

- Verleumden von Mitarbeitenden oder deren Familien,
- Verbreitung von Gerüchten über Mitarbeitende oder deren Familien,
- Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Weitergabe falscher Informationen
- Drohungen und Erniedrigungen,
- Beschimpfungen, verletzendes Verhalten, Hohn und Aggressivität,
- Zuteilung unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben,
- Entzug von Arbeiten ohne Begründung
- Ausgrenzen aus sozialen Gruppen

Unter Mobbing versteht man negative kommunikative Handlungen, die gegen die Selbstachtung einer oder mehrerer Personen gerichtet sind, häufig und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen den Betroffenen kennzeichnen.

Die „normale“ betriebliche Auseinandersetzung, die zur Erfüllung der Arbeit zwischen den Mitarbeitenden und Vorgesetzten oder aber auch zwischen Mitarbeitenden untereinander notwendig ist, stellt kein Mobbing dar.

Diskriminierung, wie beispielsweise:

- Diskriminierung aus rassistischen, ausländerfeindlichen Gründen, die in mündlicher oder schriftlicher Form geäußert werden,
- Diskriminierung gegenüber Behinderten, die in mündlicher oder schriftlicher Form geäußert werden sowie
- diesbezügliche Handlungen gegenüber Mitarbeitenden.
-

Sexuelle Belästigung und Nötigung, wie beispielsweise:

- unerwünschter Körperkontakt,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen (z.B. Pin-up-Kalender)
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen, z.B. mit dem Hinweis auf berufliche Vorteile etc.

Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist vorrangig durch das subjektive Empfinden des/der Betroffenen bestimmt.

Die oben genannten Grundsätze gelten gleichermaßen für das Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber im kirchlichen Auftrag tätigen Firmenangehörigen sowie Besucherinnen und Besuchern der Veranstaltungen, Räumlichkeiten und Grundstücke.

3. Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Alkohol-, Drogen- oder Medikamentenmissbrauch verursachen längerfristig nicht nur gesundheitliche Störungen, sondern können im Dienst zu erheblichen Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit führen. Wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter wegen Verletzung der Dienstpflichten auffallen und der Eindruck besteht, dass eine Suchtgefährdung vorliegt oder bereits eine Abhängigkeit besteht, ist die Richtlinie zum Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Anlage 1 zur Dienstvereinbarung) anzuwenden.

4. Verpflichtung der Leitungspersonen

Leitungen einzelner Dienststellen und Einrichtungen sind verpflichtet, beim Auftreten von Konflikten in ihrem Verantwortungsbereich im Sinne dieser Dienstvereinbarung einzugreifen und zu vermitteln. Zunächst sollen sie dahingehend auf die Konfliktparteien einwirken, dass diese selbst oder unter Mitwirkung der/des Vorgesetzten ihren Konflikt beilegen können.

5. Vertraulichkeit

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

6. Beschwerderecht

Die Mitarbeitenden haben das Recht auf eine Beschwerde, wenn sie sich im Dienst durch die Missachtung der oben beschriebenen Grundsätze erheblich beeinträchtigt fühlen.

Beschwerden sollen nicht einseitig als negative Kritik verstanden werden, sondern als Ansatz für einen Konfliktlösungsweg.

Eine Beschwerde kann an den oder die Vorgesetzte oder an die Dienststellenleitung gerichtet werden.

Daneben können Betroffene sich zur Beratung und Unterstützung auch an folgende Anlaufstellen wenden:

- Mitarbeitervertretung
- Leitung der Personalabteilung des Kirchenkreisamtes
- Gleichstellungsbeauftragte/r
- Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- Lebensberatungsstelle

Auf Wunsch der oder des Betroffenen bleibt diese Beratung vertraulich. Der oder die Betroffene entscheidet darüber, wann und wie der oder die Vorgesetzte bzw. die Dienststellenleitung informiert wird.

Diese Regelung gilt auch für das Beschwerderecht gemäß § 13 AGG (Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz).

7. Vermittlungsgespräch

Nach erfolgter Beschwerde muss der Anstellungsträger unverzüglich, spätestens innerhalb von 10 Tagen nach Kenntnis der Beschwerde, dem oder der Beschwerdeführerin 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 MAV an dem Vermittlungsgespräch teilnehmen.

Im Vermittlungsgespräch wird eine Einigung mit den Konfliktbeteiligten angestrebt.

Kommt es im Vermittlungsgespräch zu keiner Lösung des Konfliktes, so haben die Konfliktbeteiligten die Möglichkeit eine Konfliktberatung in

Anspruch zu nehmen. Die Übernahme der Kosten bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.

8. Konfliktberatung

Die Aufgabe der Konfliktberatung ist es, die Konfliktparteien zusammenzuführen, im Klärungsprozess zu begleiten, ggf. Schlichtungen durchzuführen und eine Einigung zu erzielen.

Die Konfliktberatung wird durchgeführt von ausgebildeten kircheninternen oder -externen Mediatoren/Mediatorinnen oder Supervisoren/Supervisorinnen. Sie nehmen ihre Funktion unabhängig, neutral, unparteiisch und mit der Verpflichtung zur Verschwiegenheit wahr. Der oder die Vorsitzende des Kirchenkreisvorstandes und die MAV stimmen sich über eine Liste von Personen, die für die Konfliktberatung in Frage kommen, ab (z.B. Pastoralpsychologischer Dienst, Gemeindeberatung, externe und interne Mediatoren/Mediatorinnen, kirchenexterne Konfliktberatung).

Nach dem 3. Beratungsgespräch sollen alle Beteiligten dem Kostenträger ihre Einschätzung geben, ob eine erfolgreiche Konfliktberatung zu erwarten ist. Die Dauer der Konfliktberatung sollte sechs Monate nicht überschreiten.

Wird die Konfliktberatung erfolgreich abgeschlossen, gilt der Konflikt als geklärt.

Die Ergebnisse der Konfliktberatung werden gegenüber der Dienststellenleitung transparent gemacht.

Kommt es im Rahmen der Konfliktberatung zu keiner Einigung oder besteht trotz erreichter Klärung der ursprüngliche Beschwerdegrund weiter, so kann der/die Beschwerdeführende entscheiden, ob eine Konfliktentscheidung herbeigeführt werden soll.

9. Konfliktentscheidung

Im Verfahren sind als Konfliktentscheider beteiligt:
je ein/e Vertreter/in

- des Anstellungsträgers (KV, KKV)
- der MAV
- und eine neutrale Person, wenn der Wunsch von Seiten der MAV oder des Anstellungsträgers besteht.

Auf die neutrale Person einigen sich Anstellungsträger und MAV im jeweiligen Einzelfall.

Die oben Genannten überprüfen die Zulässigkeit und informieren sich über Hintergründe und Verlauf des Konfliktes. Dazu können der oder die

Vorgesetzte und andere von einer Konfliktpartei vorgeschlagene Personen gehört werden.

Im Konfliktentscheidungsverfahren sollen konkrete Maßnahmen hinsichtlich organisatorischer Vorgaben, im Verhaltenskodex und im Kompetenzbereich entwickelt werden. Diese Maßnahmen werden schriftlich festgehalten. Die Umsetzung der Maßnahmen ist für alle Beteiligten verbindlich und wird von ihnen durch Unterzeichnung bestätigt. Im Konfliktentscheidungsverfahren wird festgelegt, von wem und in welcher Zeitfolge (Fristen) die Umsetzung kontrolliert wird.

Die Verhältnismäßigkeit der im Konfliktentscheidungsverfahren entwickelten Maßnahmen muss gewahrt werden.

Werden die Maßnahmen von den Konfliktbeteiligten nicht umgesetzt, erklären die Konfliktentscheider das Verfahren für gescheitert. Sie fordern den Anstellungsträger auf, geeignete, ggf. arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen.

10. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.10.2015 in Kraft. Die Laufzeit beträgt zunächst drei Jahre. Vor Ablauf dieser Zeit reflektieren KKV und MAV die praktischen Erfahrungen. Sofern die Dienstvereinbarung nicht mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Jahres gekündigt wird, verlängert sie sich stillschweigend jeweils um ein weiteres Jahr.

Burgdorf, den

Burgdorf, den

Der Kirchenkreisvorstand

Die Mitarbeitervertretung

.....

L.S.

.....

.....