

Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

zwischen

dem **caritas trägergesellschaft trier e.V.**, vertreten durch den Vorstand, Dietrichstraße 20 a, 54290 Trier,

- nachfolgend "ctt e.V." genannt -

und

der **Gesamtmitarbeitervertretung des ctt e.V.**, vertreten durch den Vorstand,

- nachfolgend "GMAV" genannt -.

Auf der Grundlage der §§ 32, 42 der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier (MAVO) i. d. F. vom 19. August 1999 (KA 1999 Nr. 173) wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Sexuelle Belästigung, Mobbing gegen Einzelne, sowie Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe, Rasse, Geschlecht und Religion 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 ctt e.V. als kirchlichem Träger und mit den Bestimmungen der AVR, der kirchlichen Grundordnung 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, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu halten. Dies gilt auch für die Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des caritas trägergesellschaft trier e. V. Der Dienstgeber trägt dafür Sorge, dass die Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung auch auf solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anwendung finden, die vom Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) ausgenommen sind.

§ 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.

Dienstgeber und Mitarbeitervertretung setzen sich gemeinsam dafür ein, die folgenden Verhaltensweisen in Dienststellen und Einrichtungen des ctt e.V. - soweit vorhanden – zu vermeiden und zu unterbinden.

Zur Verletzung der Würde des Einzelnen gehört insbesondere das bewusste, gezielte und fahrlässige Herabwürdigen bis hin zum/zur

Sexuellen Belästigung und Nötigung, wie beispielsweise:

- unerwünschter Körperkontakt,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person,
- zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen (z. B. Pin-up-Kalender)
- Aufforderungen 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.

Mobbing, wie beispielsweise:

- Verleumden von Mitarbeitern/innen oder deren Familien,
- Verbreitung von Gerüchten über Mitarbeiter/innen oder deren Familien,
- Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Desinformation,
- Drohungen und Erniedrigungen,
- Beschimpfungen, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität,
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte,
wie z. B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

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

Der „normale“ betriebliche Konflikt, der zur Erfüllung der Arbeit zwischen den Mitarbeiter und Vorgesetztem oder aber auch zwischen Mitarbeitern 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 Mitarbeitern/innen.

Die oben genannten Grundsätze gelten gleichermaßen für das Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber im Unternehmen tätigen Fremdfirmenangehörigen, Patienten/innen, Bewohner/innen und Besuchern der Einrichtungen.

§ 3 Prävention

Ursachen und Auslöser von Mobbing-Handlungen können auch innerbetriebliche Abläufe und Strukturen sein. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung stimmen überein, dass in diesem Fall auch Maßnahmen diskutiert und umgesetzt werden sollen, die geeignet sind, Mobbing-Handlungen vorzubeugen (Prävention). Hierzu gehören regelmäßige gemeinsame Gespräche zwischen Dienstgeber, Mitarbeitervertretung und Konfliktberater/in.

§ 4 Beschwerderecht

Wenn eine persönliche Zurechtweisung durch die belästigte Person im Einzelfall erfolglos oder unangebracht erscheint, kann sich die betroffene Person, die sich durch die Mißachtung der oben beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlt, an die nachfolgenden Stellen wenden.

Verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere:

- Abteilungsleitung,
- Mitarbeitervertretung,
- Einrichtungsleitung,
- Personalabteilung,
- Konfliktberater/-in,

- Betriebsarzt/Betriebsärztin,
- Seelsorger/in.

Diese haben die Aufgabe, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls:

- die Betroffenen zu hören, zu beraten und zu unterstützen,
- in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Betroffenen (belästigte Person und Beschuldigter) den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
- die beschuldigte Person über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären,
- den zuständigen Gremien Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen,
- allen Hinweisen und Beschwerden von Belästigungen im vorgenannten Sinne nachzugehen,
- auf Wunsch die/den Betroffene/n zu allen Gesprächen und Besprechungen einschließlich zu Sitzungen der Mitarbeitervertretung zu begleiten, zu beraten und sie in ihrer Vertretung zu unterstützen.

Darüber hinaus können sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch jederzeit an Personen ihres Vertrauens, an die Gesamtmitarbeitervertretung sowie in besonderen Fällen an die Trägerorgane wenden. Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung gemäß § 30 MAVO bleiben unberührt.

§ 5 Vertraulichkeit

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

§ 6 Maßnahmen

Im Vordergrund der Dienstvereinbarung steht die Prävention und Sensibilisierung. Vor der Anwendung arbeitsrechtlicher Maßnahmen sollen die Beratung, Vermittlung und im Einzelfall auch die Förderung eines Therapieangebotes vorrangig genutzt werden. Führen Beratung und Vermittlung zu keinem Ergebnis, hat der ctt e.V. die dem Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie z. B.

- Belehrung,
- Ermahnung,
- Verweis,
- Abmahnung,

- Umsetzung,
- Versetzung,
- Kündigung

zu ergreifen.

§ 7 Konfliktberater/in

Der Vorstand benennt eine ausreichende Zahl von Konfliktberaterinnen und stellt deren kurzfristige Ansprechbarkeit sicher. Die Benennung erfolgt in Abstimmung mit der Gesamt-Mitarbeitervertretung. Die Konfliktberaterin kann in allen Angelegenheiten, die diese Dienstvereinbarung berühren, beteiligt werden. Sie hat die Aufgaben, Informationsveranstaltungen in den Einrichtungen durchzuführen und im konkreten Konfliktfall, mit den Konfliktpartnern Lösungen herbeizuführen. Soweit im Einzelfall erforderlich, können der Vorstand und die Gesamtmitarbeitervertretung sowie gegebenenfalls externe Experten mit einbezogen werden. Die Regelungen der §§ 23-27 Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Trier (MAVO) in der jeweils gültigen Fassung finden entsprechende Anwendung.

§ 8 Benachteiligungsverbot

Der/die Beschwerdeführer/in werden wegen berechtigter Beschwerden nicht benachteiligt. Sollte im begründeten Einzelfall eine Versetzung/Umsetzung unumgänglich sein, so entsteht ihm/ihr kein Nachteil, insbesondere kein wirtschaftlicher Schaden.

§ 9 Fördermaßnahmen

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Betriebsangehörigen wird die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, des Mobbing und der Diskriminierung, die Information über den Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtung der Vorgesetzten aufgenommen.

Entsprechende Angebote gelten insbesondere für:

- betriebliche Vorgesetzte
- die Mitarbeitervertretung
- betriebliche Ausbildungsbeauftragte.

§ 10 Information

Alle Mitarbeiter/innen sind im Rahmen interner Informationen über Mobbing, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Diskriminierung sowie über die Dienstvereinbarung umfassend zu informieren. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält über den Dienstgeber eine Kopie der Dienstvereinbarung ausgehändigt.

§ 11 Schlussbestimmung

Diese Dienstvereinbarung tritt am __.__.2001 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.

Trier, den

caritas trägergesellschaft trier e.V.

Gesamtmitarbeitervertretung

cusanus
trägergesellschaft
trier mbH