

Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Zwischen

dem Vorstand des Diakonischen Werkes der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg e. V., den Geschäftsführern der Betriebsgesellschaften

- Diakonisches Werk Oldenburg Suchthilfe gGmbH
- Diakonisches Werk Oldenburg Förderung und Therapie gGmbH
- Diakonisches Werk Oldenburg Haus für Senioren Büsingstift gGmbH
- Diakonisches Werk Oldenburg Ev. Seniorenzentrum Schützenweg gGmbH
- Diakonisches Werk Oldenburg Ev. Seniorenzentrum to huus achtern Diek Blexen gGmbH
- Diakonisches Werk Oldenburg Jugendhilfe gGmbH
- Diakonie Service-Zentrum Oldenburg GmbH

und

der gemeinsamen Mitarbeitervertretung des Diakonischen Werkes Oldenburg

wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Ein modernes christliches Dienstleistungsunternehmen benötigt ein Arbeitsklima des Miteinanders.

Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz ist eine wichtige Grundlage für ein gutes Arbeitsklima. Jeder Mitarbeitende ist zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und zur Förderung eines guten Arbeitsklimas verpflichtet.

Mobbing und sexuelle Belästigung sind darauf ausgerichtet, die Würde einer einzelnen Person zu verletzen und stellen eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar.

Für die betroffenen Mitarbeitenden bedeutete dieses ständigen Stress, der zu erheblichen körperlichen und psychischen Gesundheitsbeeinträchtigungen führen kann. Es entstehen häufig unnötige Personalkosten, eine hohe Personalfuktuation, ein insgesamt schlechtes Betriebsklima und damit eine verminderte Leistungsfähigkeit des Diakonischen Werkes und seiner eigenen Einrichtungen sowie der o. g. Betriebsgesellschaften mit ihren Einrichtungen.

Abschnitt 1 Mobbing

§ 1 Definition

Mobbing ist das fortgesetzte systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Mitarbeitenden untereinander, von Vorgesetzten gegen ihre Mitarbeitenden, von Mitarbeitenden gegen ihre Vorgesetzten und von höheren Vorgesetzten und Mitarbeitenden gemeinsam gegen mittlere Vorgesetzte. Im Vorfeld von Mobbing im obigen Sinne können destruktive Handlungen, die wiederholt gegen Einzelne vorgenommen und von diesen als eine Beein-

trächtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden, zu schwerwiegenden Konfliktsituationen führen. Auch diese sind Gegenstand dieser Dienstvereinbarung. Nicht Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist der „normale“ betriebliche Konflikt, der zur Erfüllung der Arbeit zwischen dem Mitarbeitenden und dem Vorgesetzten oder auch zwischen den Mitarbeitenden untereinander notwendig ist.

§ 2 Handlung

Mobbing kann die verschiedensten Formen und Ursachen haben.

Dieses gilt beispielsweise für folgende Handlungen:

- Verbreiten von Gerüchten über Kolleginnen und Kollegen oder deren Familienangehörige,
- deren Verleumdung,
- Verschweigen wichtiger Informationen oder Weitergabe von falschen Informationen,
- Erniedrigen, Bedrohen, Beschimpfen, Verhöhnern,
- aggressive, verletzende Behandlung,
- Zuweisen unlösbarer, entwürdigender, sinnloser oder gar keiner Arbeiten,
- Ausgrenzen aus sozialen Gruppen.

Eine weitere Form von Mobbing sind diskriminierende Handlungen und Äußerungen aus religiösen, rassistischen oder ausländerfeindlichen Gründen.

Eine einzelne rechtswidrige Maßnahme oder eine arbeitsrechtlich zulässige Maßnahme, die der Mitarbeitende als subjektiv belastend empfindet, ist allein nicht ausreichend, um die Annahme von Mobbing zu rechtfertigen. (Es steht dem Mitarbeitenden frei, seine Interessen individualrechtlich zu verfolgen.)

§ 3 Vereinbarung

Die Dienststellenleitung und alle Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes Oldenburg sorgen für ein partnerschaftliches Arbeitsklima. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz wird von der Dienststellenleitung als Personalentwicklungsmaßnahme ausdrücklich gefördert.

§ 4 Beschwerderecht

Fühlen sich Mitarbeitende im Sinne von § 1 beeinträchtigt oder in ihrer Person verletzt und konnte kein klärendes Gespräch unter den Beteiligten stattfinden, so können sich die Betroffenen über die belästigenden Handlungen bei ihren Vorgesetzten beschweren und um Unterstützung nachsuchen. Ist die belästigende Person gleichzeitig Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter, so wenden sich die Mitarbeitenden an die nächsthöhere/n Vorgesetzte bzw. Vorgesetzten.

Die Betroffenen können ohne Einhaltung des Dienstweges folgende Stelle anrufen und um Initiative und Unterstützung und Durchführung des hier beschriebenen Verfahrens bitten:

- Die Mitarbeitervertretung,
- die DSO GmbH, Personalmanagement und Arbeitsrecht,
- den betriebsärztlichen Dienst,
- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

Diese Anlaufstellen haben in erster Linie unterstützende Funktionen, die Verantwortung für die Konfliktlösung bleibt bei den Vorgesetzten.

Nach der Schilderung des Sachverhaltes durch die Betroffenen suchen die Gesprächspartner gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten. Hierzu gehören u. a.

- Die Betroffenen zu beraten, zu unterstützen und ggf. auf andere fachliche Beratungsmöglichkeiten hinzuweisen,
- in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit der belästigenden oder der belästigten Person den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
- die belästigende Person oder die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen von Mobbing am Arbeitsplatz aufzuklären,
- auf Wunsch die Betroffenen in allen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten und in ihrer Vertretung zu unterstützen,
- organisatorische Maßnahmen und
- die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Der/die Vorgesetzte ergreift in Absprache mit der belästigten Person geeignete Maßnahmen, um eine Lösung des Konflikts anzustreben. Wird nach einer Erprobungsphase von der belästigten Person festgestellt, daß die ergriffenen Maßnahmen nicht zum Erfolg geführt haben, so kann sie eine schriftliche Mitteilung an die nächsthöhere Vorgesetzte bzw. an den nächsthöheren Vorgesetzten richten, ggf. unter Mithilfe einer Person ihres bzw. seines Vertrauens. Der beschuldigten Person wird ebenfalls die Möglichkeit zur unverzüglichen schriftlichen Stellungnahme gegeben.

Die/der nächsthöhere Vorgesetzte unternimmt einen letzten Einigungsversuch. Wenn dieser Einigungsversuch ebenfalls scheitert bzw. auch Vorgesetzte in höheren Führungsebenen nicht in der Lage sind, den Konflikt zu lösen, nehmen die Beteiligten professionelle Hilfe in Anspruch. Dieses kann eine betriebliche oder eine geeignete externe Stelle sein. Die Auswahl erfolgt einvernehmlich.

Spätestens zu diesem Zeitpunkt sind Mitarbeitervertretung und Personalabteilung durch die/den Vorgesetzten zu beteiligen. Nach Beendigung des Verfahrens sind alle Beteiligten über den weiteren Ablauf sowie mögliche Konsequenzen schriftlich durch die personalverwaltende Stelle in Kenntnis zu setzen.

Das Verfahren kann nur mit Einverständnis der Beteiligten beendet werden.

§ 5 Recht und Pflicht auf Intervention

Die Führungskräfte sind verpflichtet, bei Mobbing-situationen in ihrem Zuständigkeitsbereich unverzüglich zu intervenieren. Sie leiten die zur Beilegung des Konflikts geeigneten Maßnahmen ein.

§ 6 Sanktionen

Mobbing stellt einen Verstoß gegen den Arbeitsvertrag dar, ist eine Verletzung des Betriebsfriedens und verstößt gegen geltende Rechtsnormen. Mobbing kann auch Straftatbestände erfüllen.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, gegen Vorgesetzte und Beschäftigte vorzugehen, die andere Beschäftigte nachweislich benachteiligen und durch Mobbing in ihren Persönlichkeitsrechten verletzen oder solches Verhalten dulden.

Die Dienststellenleitung hat eine der dem Einzelfall angemessene Maßnahme zu ergreifen:

- Belehrung,
- Ermahnung
- Fortbildung, z. B. in den Bereichen Mitarbeiterführung, Kommunikation

oder arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie

- Umsetzung,
- Abmahnung oder
- Kündigung.

Abschnitt 2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

§ 7 Definition

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht ist und dazu dient, die Person herabzuwürdigen. Ein unerwünschtes Verhalten liegt vor, wenn es offensichtlich als unerwünscht gelten kann oder wenn es trotz ablehnder Hinweise der Betroffenen begangen wird.

In diesem Sinne sind als sexuelle Belästigung z. B. anzusehen:

- Das Aushängen, Verbreiten und Zeigen von pornographischen Erzeugnissen,
- anzügliches Verhalten oder Bemerkungen mit sexuellem Bezug,
- unerwünschte Einladungen und Aufforderungen mit sexuellen Absichten,
- Telefongespräche und Briefe mit sexuellen Anspielungen,
- exhibitionistische Angebote oder Handlungen,
- unnötiger körperlicher Kontakt oder unerwünschtes Berühren oder Betätscheln,
- tätliche Bedrohung und Nötigung zu sexuellem Verhalten,
- körperliche Übergriffe.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen. Sexuelle Belästigung verletzt die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen, deren Recht auf sexuelle Selbstbestimmung und kann Straftatbestände erfüllen.

§ 8 Schutz

Die Führungskräfte schützen Mitarbeitende vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Dieser Schutz umfaßt auch vorbeugende Maßnahmen.

Die Führungskräfte übernehmen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht Verantwortung dafür, daß Beschwerden und Hinweise auf sexuelle Belästigung ernstgenommen werden und ihnen nachgegangen wird.

§ 9 Beratungs- und Beschwerderecht

Betroffene Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich beraten zu lassen und das Recht, sich zu beschweren. Sie sind dabei nicht an den Dienstweg gebunden.

Die betroffenen Mitarbeitenden können sich zur vertraulichen Beratung wenden an:

- Die Mitarbeitervertretung,
- den betriebsärztlichen Dienst,
- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

Diese genannten Stellen werden über die Beratung hinaus nur im Einvernehmen mit den Betroffenen tätig.

Offizielle Beschwerden werden an die Führungskräfte und/oder die Personalabteilung gerichtet. Sie sind für die Prüfung und das weitere Verfahren verantwortlich. Sie entscheiden, ob und welche Maßnahmen zu treffen sind, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden. Dieses beinhaltet auch die Frage, ob und welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen sind.

§ 10 Sanktionen

Sanktionsmöglichkeiten, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu ahnden, sind beispielsweise:

- Persönliches Gespräch mit dem Hinweis auf das Verbot der sexuellen Diskriminierung,
- schriftlicher Verweis,
- Abmahnung mit Kündigungsandrohung,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Strafanzeige.

Bei allen Maßnahmen, die im Fall sexueller Belästigung eingeleitet werden, ist der Schutz des betroffenen Mitarbeitenden vorrangig.

Abschnitt 3
Weitere Regelungen

§ 11
Vertraulichkeit, Beschwerdeschutz

Die Wahrnehmung der einzelnen Schritte des Klärungsprozesses darf nicht zu Benachteiligungen der belästigten Person führen.

Über die Informationen, Vorkommnisse, persönlichen Daten und den Inhalt von Gesprächen ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten, die nicht am Klärungsprozess beteiligt sind, zu bewahren.

Der gesamte Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit dem Klärungsprozess anfällt, wird nach den arbeits- und tarifrechtlichen Vorschriften über die Personalaktenführung behandelt.

§ 12
Abschlussgespräch

Nach Abschluss des Verfahrens wird zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung nach spätestens 6 Monaten ein Abschlussgespräch geführt.

§ 13
Schlußbestimmung

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.01.2007 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Eine Weitergeltung ist ausgeschlossen.

Oldenburg, den 22.12.2006

..gez.....	gez.....	gez.....
Joachim von der Osten	Wolfgang Bartels	Thomas Schwalm
Vorstand und Geschäftsführung		Mitarbeitervertretung