

Im Sinne gemeinsamer Verantwortung für den Caritasverband für die Stadt Bottrop e.V. schließen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung folgende Dienstvereinbarung

Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
(gem. § 38 Abs. 1 Nr. 10 MAVO)

Bottrop, den 01.07.2014

Präambel

Eine Betriebskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für die Zufriedenheit der Bewohner, Patienten, Klienten und der MitarbeiterInnen und damit letztendlich auch für den wirtschaftlichen Erfolg des Caritasverbandes Bottrop.

Mobbing gegen Einzelne oder Gruppen von MitarbeiterInnen, sexuelle Belästigung, sowie Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe und/oder Religion stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar. Dies gilt als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts und stellen einen Verstoß gegen die Menschenwürde dar. Sie schaffen ein eingegengtes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen.

Die MitarbeiterInnen des Caritasverbandes Bottrop verpflichten sich, Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Caritasverbandes Bottrop sowohl untereinander, als auch gegenüber allen uns anvertrauten Menschen.

§ 2 Grundsätze

Jede/r beim Caritasverband Bottrop Beschäftigte/r ist verpflichtet, zur Erhaltung und Förderung des Arbeitsfriedens sowie eines guten Arbeitsklimas beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Würde jeder/s Beschäftigten zu respektieren.

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

Mobbing, wie beispielsweise

1. Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen
 2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen
 3. Angriffe auf das soziale Ansehen
 4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
 5. Angriffe auf die Gesundheit
- (s. Anhang, Liste der 45 Mobbinghandlungen, nach Leymann)

Sexuelle Belästigung, wie beispielsweise

- wiederholter unerwünschter Körperkontakt
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte.

Diskriminierung, wie beispielsweise

- aus rassistischen, ausländerfeindlichen oder religiösen Gründen, die in mündlicher oder schriftlicher Form geäußert werden
- gegenüber Behinderten und chronisch Kranken, sowie
- diesbezügliche Handlungen gegenüber allen von § 1 erfassten Menschen.

Von Mobbing spricht man, wenn mehrfach und längerfristig mehrere Kriterien nach Leymann, s. Anhang, erfüllt sind.

Wenn Konflikte bestehen, die nicht unter die o.g. Kriterien fallen und eine Konfliktlösung auf dem normalen Dienstweg nicht erreichbar ist, hat der Mitarbeiter die Möglichkeit, die Hilfe der Konfliktbeauftragten in Anspruch zu nehmen

§ 3 Beschwerderecht

- (1) Wenn eine persönliche Zurechtweisung durch die belästigte Person im Einzelfall erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich die betroffenen MitarbeiterInnen, die sich durch Missachtung der unter § 2 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, an nachfolgende Personengruppen wenden:
 - o die Konfliktbeauftragten
 - o die Mitarbeitervertretung
 - o die Jugendvertretung
 - o die Dienstvorgesetzten
 - o den Dienstgeber
- (2) Die o.g. Personengruppen sind verpflichtet, das Einverständnis der/s Betroffenen vorausgesetzt, bei Kenntnisnahme einer Beschwerde, diese an die Konfliktbeauftragten weiterzuleiten.
- (3) Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen.

§ 4 Konfliktbeauftragte

- (1) Es werden drei Konfliktbeauftragte benannt (keine Mitglieder der Mitarbeitervertretung und Jugendvertretung).
- (2) Die Konfliktbeauftragten werden einvernehmlich durch Dienstgeber und Mitarbeitervertretung für die Dauer von zwei Jahren benannt.
- (3) Die Amtszeit der Konfliktbeauftragten endet durch Amtsaufgabe oder Abberufung einvernehmlich durch den Dienstgeber und die Mitarbeitervertretung.

- (4) Die Konfliktbeauftragten sind vom Dienstgeber für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben, sowie für Fort- und Weiterbildung im erforderlichen Umfang freizustellen. Die notwendigen Kosten, die sich aus der Tätigkeit der/s Konfliktbeauftragten ergeben, trägt der Dienstgeber.
- (5) Konfliktbeauftragte von außen (z.B. Supervisor, Mediator) können auf Antrag und in Einzelfällen hinzugezogen werden.

§ 5 Aufgabe der Konfliktbeauftragten

- (1) Die Konfliktbeauftragten sind verpflichtet, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis der Situation,
 - tätig zu werden, und sich ggf. mit den anderen Konfliktbeauftragten zu beraten.
 - die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
 - in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Belästigenden und den Belästigten den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
 - die belästigende 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 – auch vertraulichen – Hinweisen und Beschwerden von Belästigung im vorgenannten Sinne nachzugehen,
 - auf Wunsch den/die Betroffene/n zu Gesprächen und Besprechungen zu begleiten, zu beraten und sie/ihn in ihrer Vertretung zu unterstützen.
 - Die Konfliktbeauftragten haben nach Absprache mit den Betroffenen die Möglichkeit, die MAV und / oder die Geschäftsführung und / oder die Leitungskräfte bei Bedarf hinzu zu ziehen.
- (2) Ist im Rahmen dieser Beratung keine Klärung erfolgt, so ist im unmittelbaren Anschluss ein Gremium zu bilden, das sich aus Vertretern der Mitarbeitervertretung, des Dienstgebers ggf. der/dem direkten Vorgesetzten, sowie den Konfliktbeauftragten zusammensetzt, um Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Vereinbarung vorzuschlagen.
- (3) Die Aktenführung des Konfliktbeauftragten richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes.
- (4) Die Konfliktbeauftragten sind verpflichtet einmal jährlich in einer gemeinsamen Sitzung zwischen ihnen, dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung statistisch Bericht zu erstatten. § 6 dieser Dienstvereinbarung gilt hier weiter.
- (5) Die an diesem Gespräch Beteiligten sollen die Wirksamkeit und Effizienz des Verfahrens überprüfen und ggf. Modifizierungsvorschläge einreichen.
- (6) Es ist Aufgabe der Konfliktbeauftragten, Maßnahmen vorzuschlagen und vorzubereiten, die geeignet sind, das Problembewusstsein für die vorgenannten Verhaltensweisen bei allen MitarbeiterInnen zu entwickeln oder zu stärken.

§ 6 Vertraulichkeit

Alle, die Kenntnis über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche in Bezug auf diese Dienstvereinbarung erlangen, haben absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

§ 7 Maßnahmen

- (1) Der Dienstgeber ist verpflichtet zu prüfen und soweit durchführbar in einem angemessenen Zeitrahmen, die von den Konfliktbeauftragten vorgeschlagenen Maßnahmen, wie zum Beispiel
- Information, Einigungsgespräch, externe Begleitung, Fortbildung
 - Belehrung
 - Verwarnung
 - Abmahnung
 - Versetzung innerhalb der Einrichtung oder des Verbandes

zu ergreifen.

Im Einzelfall kann eine

- Änderungskündigung oder
- Kündigung

ausgesprochen werden.

Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung gem. MAVO bleiben gewahrt.

Auf Wunsch des Beschwerdeführers wird die Mitarbeitervertretung ergänzend in Fällen der Belehrung, Verwarnung und Abmahnung mit einbezogen.

- (2) Zusätzlich kann ein Beratungs- und/oder Therapieangebot erfolgen.

§ 8 Fördermaßnahmen

- (1) Fortbildung

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen werden die Themenbereiche sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing und Diskriminierung, sowie Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen der Vorgesetzten aufgenommen.

- (2) Information und Aufklärung

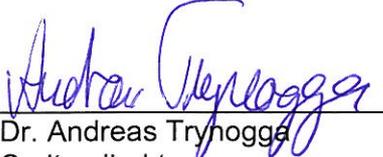
Im Interesse einer umfassenden Information und Aufklärung innerhalb der Dienstgemeinschaft werden die partnerschaftlichen Verhaltensgrundsätze allen MitarbeiterInnen zugänglich gemacht. Darüber hinaus erfolgen unterstützend Publikationen mit Vorschlägen/Hinweisen zur Verbesserung des Arbeitsklimas (z.B. über die Bekanntmachungsbretter).

§ 9 Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung ist unbefristet und kann jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Wird diese Dienstvereinbarung gekündigt, gelten die Festlegungen dieser Dienstvereinbarung mit einer Nachwirkung von drei Monaten weiter.

Bottrop, den 01.07.2017



Dr. Andreas Trynogga
Caritasdirektor



Heike Lörke
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung

Anhang:

Liste der 45 Mobbinghandlungen nach Leymann

1. **Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen:**

- Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äußern.
- Man wird ständig unterbrochen.
- Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern.
- Anschreien oder lautes Schimpfen.
- Ständige Kritik an der Arbeit.
- Ständige Kritik am Privatleben.
- Telefonterror.
- Mündliche Drohungen.
- Schriftliche Drohungen.
- Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten.
- Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne direkte Ansprache.

2. **Angriffe auf die sozialen Beziehungen:**

- Man spricht nicht mehr mit dem/der Betroffenen.
- Man lässt sich nicht ansprechen.
- Versetzung in einen Raum weitab von dem Kollegen.
- Den Arbeitskollegen/innen wird verboten, den/die Betroffenen anzusprechen.
- Man wird „wie Luft“ behandelt.

3. **Angriffe auf das soziale Ansehen:**

- Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen.
- Man verbreitet Gerüchte.
- Man macht jemanden lächerlich.
- Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein.
- Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen.
- Man macht sich über eine Behinderung lustig.
- Man imitiert den Gang, die Stimme, Gesten, um lächerlich zu machen.
- Man greift politische oder religiöse Einstellung an.
- Man macht sich über das Privatleben lustig.
- Man macht sich über die Nationalität lustig.
- Man zwingt, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen.
- Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher oder kränkender Weise.
- Man stellt die Entscheidungen des/der Betroffenen in Frage.
- Man ruft obszöne Schimpfworte oder entwürdigende Ausdrücke nach.
- Sexuelle Annäherung oder verbale sexuelle Angebote.

4. **Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:**

- Man weist dem Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu.
- Man nimmt ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann.
- Man gibt ihm sinnlose Aufgaben.
- Man gibt ihm Aufgaben weit unter seinem eigentlichen Können.
- Man gibt ihm ständig neue Aufgaben.
- Man gibt ihm „kränkende“ Arbeitsaufgaben.
- Man gibt dem Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine Qualifikation übersteigen, um ihn zu diskreditieren.

5. **Angriffe auf die Gesundheit**

- Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten.
- Androhung körperlicher Gewalt.
- Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemanden einen „Denkzettel“ zu verpassen.

- Körperliche Misshandlung.
- Man verursacht Kosten für den Betroffenen, um ihm zu schaden.
- Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des Betroffenen an.
- Sexuelle Handgreiflichkeiten.