

DIENSTVEREINBARUNG

In Wahrnehmung der gemeinsamen Verantwortung für den Dienst in der Kirche haben der Evangelische Oberkirchenrat der Evangelischen Landeskirche in Baden, vertreten durch den Geschäftsleitenden Oberkirchenrat

und

die Mitarbeitervertretung beim Evangelischen Oberkirchenrat, im folgenden „Mitarbeitervertretung“ genannt, gem. § 35 in Verbindung mit §§ 36, 40 Buchstabe k Mitarbeitervertretungsgesetz vom 01. Juli 1997 (GVBl. 8/1997 folgende

Dienstvereinbarung zur Förderung des kollegialen Umgangs und einer fairen Streitkultur

abgeschlossen.

Präambel

Eine Dienstgemeinschaft, die geprägt ist von selbstbewussten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ein gutes Maß an Fehlertoleranz mitbringen, bietet die beste Voraussetzung für gute Arbeitsergebnisse. Wenn Menschen zusammen arbeiten, gehören Konflikte zum Alltag. Sie sind nicht zu vermeiden, mitunter sogar hilfreich und notwendig, um Veränderungsprozesse in Gang zu setzen.

Der Evangelische Oberkirchenrat und die MAV beim EOK sind sich in der Zielsetzung einig, ein angenehmes Arbeitsklima durch transparente und ehrliche Information zu fördern und aufrecht zu erhalten. Sie sehen eine wichtige Aufgabe darin, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im EOK beschäftigten Personen zu schützen und zu unterstützen. Insbesondere soll die Streitkultur verbessert und Mobbing verhindert werden.

1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Evangelischen Oberkirchenrats im Sinne von § 5 Abs. 3 Mitarbeitervertretungsgesetz.

2. Grundsätze

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist mit verantwortlich für die Einhaltung des Arbeitsfriedens und die Entwicklung eines guten Arbeitsklimas. Grundvoraussetzung ist hierbei, die Würde und die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu respektieren und ihnen Wertschätzung entgegen zu bringen.

Insbesondere ist darauf zu achten, dass

- ◆ niemand in seinen Möglichkeiten, sich zu äußern oder mit seinem Kollegen und Vorgesetzten zu sprechen, eingeschränkt wird,
- ◆ niemand in seinen Möglichkeiten, soziale Beziehungen aufrecht zu erhalten, beschnitten wird,
- ◆ niemand in seinem sozialen Ansehen beschädigt wird,
- ◆ niemand durch Worte, Gesten oder Handlungen sexuell belästigt wird (vgl. 6.5),
- ◆ niemand durch die ihm zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gedemütigt wird,
- ◆ niemand physischer Gewalt oder gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt wird.

3 Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas

Zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Verhinderung von Belästigungen werden regelmäßig Vorgesetztenschulungen durchgeführt, und zwar alle drei Jahre. Die Mitarbeitervertretung ist an der Konzeption der Schulung und Auswahl der Schulungsträger beteiligt und hat das Recht, an den Schulungen teilzunehmen. In den Schulungen ist dem Thema: "Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Verhinderung von Mobbing" besonderer Raum zu lassen.

4 Konfliktregelung

- 4.1 Konflikte sollten auf der Ebene und zwischen den Personen ausgetragen werden, die direkt betroffen sind.
- 4.2 Kommt eine Verständigung nicht zustande, erfolgt ein Gespräch zwischen den Beteiligten unter Hinzuziehung einer Person des Vertrauens oder der bzw. des jeweiligen Vorgesetzten und gegebenenfalls einer Moderatorin bzw. eines Moderators.
- 4.3 Über die Informationen, Vorkommnisse, persönliche Daten und den Inhalt von Gesprächen ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Prozess beteiligt sind.
- 4.4 Die Beteiligten haben außerdem die Möglichkeit, zur Lösung des Konfliktes einen Beratungsprozess in Form von coaching bzw. Mediation in Anspruch zu nehmen oder sich an die Mobbingberaterin bzw. den Mobbingberater zu wenden.

5 Mobbingberatung

- 5.1 Personalverwaltung und MAV benennen im Einvernehmen eine Frau und einen Mann als Mobbingberaterin bzw. als Mobbingberater. Diese werden für ihre Aufgabe geschult und zur besonderen Verschwiegenheit verpflichtet. Sie sind in ihrer Funktion unabhängig und an keine Weisung gebunden.

5.2 Aufgabe der Mobbingberaterin und des Mobbingberaters ist die Begleitung von Ratsuchenden sowie die Sensibilisierung und Qualifizierung von Vorgesetzten und Beschäftigten durch Vorträge, Seminare und Weitergabe von Informationsmaterialien.

5.3 Die Mobbingberaterin und der Mobbingberater können externe Personen (Rechtsanwälte, Ärzte, Sachverständige, Mediatoren) zur Beratung oder zur Vermittlung hinzuziehen.

6 Hilfe für Mobbingbetroffene

6.1 Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich durch Missachtung der unter Punkt 2 beschriebene Grundsätzen beeinträchtigt fühlen, können sich an die Mobbingberaterin bzw. den Mobbingberater wenden. Ziel des Erstgespräches ist, den Konflikt genauer zu analysieren, um geeignete Schritte einzuleiten.

6.2 Der bzw. die Betroffene erfährt durch die Mobbingberaterin bzw. den Mobbingberater Unterstützung. So kann er bzw. sie Ängste abbauen und Selbstvertrauen gewinnen. Die Mobbingberaterin bzw. der Mobbingberater kann als weitere Unterstützungsmaßnahme Supervision vorschlagen und auf Wunsch der bzw. des Betroffenen vermittelnd tätig werden.

6.3 Auf Wunsch der bzw. des Betroffenen kann die Mobbingberaterin bzw. der Mobbingberater die Personalverwaltung um Versetzung bitten. Dieser Versetzungsantrag wird dann vordringlich behandelt.

6.4 Erfahren andere MitarbeiterInnen im Evangelischen Oberkirchenrat von möglichen Mobbinghandlungen, sollten sie sich selbst in die Pflicht nehmen, unverzüglich die Mobbingberaterin bzw. den Mobbingberater zu informieren, die ihrerseits dann tätig werden können.

6.5 Bei sexueller Belästigung gilt weiterhin die eigene „DIENSTVEREINBARUNG zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ in der jeweils gültigen Fassung.

7 Sanktionen

Unabhängig von den im folgenden genannten Vorgehensweisen zur Verhinderung von Belästigungen und Beeinträchtigungen kommen Geschäftsleitung und Mitarbeitervertretung überein, dass sie belästigende Handlungen nach Absatz 2 als ernstliche Verletzung des Betriebsfriedens betrachten. Personen, die trotz Ermahnung solche Verhaltensweisen ausüben, müssen mit Versetzung oder Entlassung rechnen.

8 Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende schriftlich gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung verpflichten sich die Geschäftsleitung und die Mitarbeitervertretung, unverzüglich über den Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung zu verhandeln. Die Dienstvereinbarung wirkt nach bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung.

Die allgemeinen Orientierungshinweise der Anlage sind zu beachten.

Die gesetzlichen bzw. arbeitsrechtlichen Bestimmungen bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

Karlsruhe, den 16. 11. 2001

Für den Evangelischen Oberkirchenrat

Für die Mitarbeitervertretung

Fischer

.....
(Dr. Fischer)
Geschäftsleitender Oberkirchenrat

M. Höfflin

.....
(Höfflin)
Vorsitzender

G. Reinholz

.....
(Reinholz)
Stellvertr. Vorsitzende

Allgemeine Orientierungshinweise zur Dienstvereinbarung „zur Förderung des kollegialen Umgangs und einer fairen Streitkultur“

Mobbing ist eine ganz besondere Form eines Konfliktes. Um festzustellen, ob Mobbing vorliegt, ist der Einzelfall genau zu prüfen. Diese Orientierungshinweise geben Ihnen Anhaltspunkte darüber, ob tatsächlich Mobbing vorliegt. Dies ist dann gegeben, wenn Sie mehrere der genannten Punkte über einen längeren Zeitraum hinweg bejahen müssen. Um belastende Situationen nicht eskalieren zu lassen, ist ein möglichst schnelles Gespräch mit einer Beraterin oder einem Berater zu suchen. Dies zu unterstützen, ist ein Sinn dieser Dienstvereinbarung.

1. Angriffe auf Möglichkeiten, sich mitzuteilen:

- Meine Möglichkeiten der Mitteilung werden beschnitten
- Ich werde häufig unterbrochen
- Ich werde angeschrien oder laut beschimpft
- Ich werde durch Gestik oder Mimik ausgegrenzt
- Ich werde in keine Beratung mehr einbezogen

2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen:

- Ich werde durch Gestik oder Mimik ausgegrenzt
- Ich werde „übersehen“ oder „überhört“
- Ich werde „wie Luft“ behandelt
- Hinter meinem Rücken wird schlecht über mich geredet
- Den Arbeitskolleginnen und -kollegen wird verboten, mich anzusprechen
- wenn ich zu einer Gruppe komme, löst sich die Gruppe auf
- Ich werde sexuell belästigt
- Ich werde zur Belustigung imitiert

3. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation

- Meine Arbeit wird häufig kritisiert
- Meine Entscheidungen werden häufig hinterfragt
- Mir wird gedroht (zB mit dem Verlust der Arbeit)
- Mein Arbeitseinsatz wird in falscher und kränkender Weise beurteilt
- Ich werde häufig indirekt kritisiert
- Ich werde durch Gestik oder Mimik abgewertet
- Ich erhalte keine Arbeitsaufgaben mehr
- Ich erhalte sinnlose Arbeitsaufgaben
- Ich erhalte Arbeitsaufgaben, die mein Selbstbewusstsein schwächen
- Ich werde mit Aufgaben weit unter meinem eigentlichen Können beschäftigt
- Ich erhalte Arbeitsaufgaben, die meine Qualifikation weit übersteigen
- Ich werde verdächtigt, psychisch krank zu sein
- Ich werde zu einer psychiatrischen Untersuchung gezwungen
- Andere machen sich über meine Behinderung oder meine Eigenheit lustig
- Meine politische oder religiöse Einstellung wird kritisiert
- Mein Privatleben wird kritisch thematisiert