



## **Dienstvereinbarung zum sozialen Verhalten am Arbeitsplatz**

### **Präambel**

Dienstgeber und MAV sind sich darin einig, dass die Lösung von zwischenmenschlichen Konflikten und die Bekämpfung von Mobbing wichtige Anliegen der Fürsorgepflicht sind.

Eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller, die geprägt ist von einem christlichen und partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz, bildet die Basis für ein positives konstruktives Arbeitsklima und ist damit auch wichtige Voraussetzung für eine gute Außenwirkung unserer Pfarrgemeinde mit ihren unterschiedlichen Diensten. Dies kann nur erhalten bleiben bzw. verbessert werden, wenn die Mitarbeiter/innen über alle Ebenen hinweg einander achten, respektieren, sich in ihren unterschiedlichen Aufgaben unterstützen und zuarbeiten. Dazu gehören Offenheit, konstruktive Kritik, Reflexion des Handelns, gegenseitige Anregung und Information, Lob und Anerkennung.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist, dafür Sorge zu tragen, dass unmittelbar nach Bekanntwerden eines gestörten Betriebsfriedens oder nach Kenntnisnahme von Repressalien gegen einzelne Mitarbeiter/innen oder gegen Gruppen von Mitarbeiter/innen darauf hingearbeitet wird, ein funktionierendes, der Würde des Menschen entsprechendes Miteinander am Arbeitsplatz zu erreichen und ein gutes Arbeitsklima zu schaffen bzw. zu erhalten.

## § 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter/innen der Pfarrgemeinde St. Marien, Lünen. Durch Aushang in den Personalräumen der Kitas, in den Sakristeien und im Pfarrbüro ist sie allen Mitarbeiter/innen zugänglich. Darüber hinaus ist sie allen Mitarbeiter/innen auszuhändigen.

## § 2 Mobbing

Das erlebte Betriebsklima ist ein Ausdruck des Zustandes einer Einrichtung und beschreibt die momentane und wahrgenommene Lebens- und Arbeitssituation. Alle Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten verpflichten sich, die Entfaltung der Persönlichkeit einzelner nicht zu beeinträchtigen. Mobbing ist häufig – jedoch nicht zwingend - mit konfliktbelasteter Kommunikation am Arbeitsplatz verbunden, aber nicht jede Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit zwischen Arbeitnehmer/innen und/oder Vorgesetzten ist als Mobbing zu verstehen. Bei der Zusammenarbeit von Menschen ergeben sich Reibungen und Konflikte. Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Mitarbeitern untereinander bzw. durch oder gegenüber Vorgesetzte/n.

In Mobbingkonflikten werden Ausgrenzungen, Diskriminierung sowie Ausschluss einer Person betrieben, eine offene und faire Auseinandersetzung wird vermieden und der angegriffenen Person wird eine faire Behandlung nicht zugebilligt.

Insbesondere ist darauf zu achten, dass:

- Niemand in seinen Möglichkeiten eingeschränkt wird, sich zu äußern oder mit seinen Kolleg/innen und Vorgesetzten zu sprechen
- Niemand in seinen Möglichkeiten beschnitten wird, soziale Beziehungen aufrecht zu erhalten
- Niemand in seinem persönlichen Ansehen beschädigt wird
- Niemand durch Zurückhaltung von Informationen ausgegrenzt und dadurch in seiner Arbeit behindert wird
- Niemand durch Worte, Gesten oder Handlungen sexuell belästigt wird
- Niemand durch ihm zugewiesene Aufgaben diskriminiert oder gedemütigt wird
- Niemand physischer Gewalt durch gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen ausgesetzt wird

Weitere Beispiele für rechtswidrige Beeinträchtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und/oder der Gesundheit sind:

- Wiederholte Nichtbeachtung der persönlichen Interessen und Ungleichbehandlung bei der Festlegung von Arbeitszeit und Urlaub
- Androhung körperlicher Gewalt
- Körperliche Misshandlung
- Unerwünschter Körperkontakt

Zur Erhaltung und Verbesserung des Betriebsklimas fördern und unterstützen Dienstgeber und MAV vertrauensbildende Maßnahmen. Dazu gehören unter anderem:

- Klare Kompetenzregelungen, z.B. Stellen- oder Tätigkeitsbeschreibungen
- Mitarbeiterfortbildungen
- Angebot von Supervision
- Vorbildlicher (offener und fairer) Umgang mit Konfliktsituationen

### § 3 Verfahren

Soziale Umgangsformen beinhalten, dass jede/r andere in der gleichen Weise behandelt, wie sie / er es von anderen erwartet. Hierzu gehören unter anderem, dass Probleme am Arbeitsplatz (z.B. Ärger mit Arbeitskollegen, nicht gerechtfertigte Rügen durch Vorgesetzte) angesprochen, sowie mögliche Wege zur Lösung des jeweiligen Problems gemeinsam gesucht und besprochen werden.

Jede/r Mitarbeiter/in, die sich von Vorgesetzten oder von Kollegen der Einrichtung benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, hat das Recht zur Beschwerde. Nachteile dürfen ihr/ihm daraus nicht entstehen.

Ansprechpartner sind wahlweise:

- Die MAV
- Vorgesetzte
- Dienstgeber/Kirchenvorstand

1. Betriebsangehörige, die eine Beschwerde vorbringen, können zunächst ein Gespräch mit dem Konfliktgegner unter neutraler Leitung (im Einzelfall zu bestimmen) verlangen. Auf Wunsch wird die MAV hinzugezogen. Der/die Beschwerdeführer/in hat das Recht, dass dieses Gespräch innerhalb von zwei Wochen nach der Beschwerde stattfindet.

2. Ergibt sich bei diesem Gespräch keine befriedigende Konfliktlösung und freiwillige Einigung, so muss innerhalb von zwei Wochen ein weiteres Vermittlungsgespräch stattfinden. Dienstgeber/KV und ggfs. die Vorgesetzten der Konfliktparteien sowie ein/e Vertreter/in der MAV werden bei diesem Gespräch einbezogen.

3. Sollte eine Einigung mit Hilfe der o.g. Ansprechpartner ebenfalls nicht möglich sein, muss kurzfristig eine betriebliche Schlichtungsstelle eingerichtet werden. Diese setzt sich wie folgt zusammen:

Dienstgeber bzw. ein/e Vertreter/in des Kirchenvorstandes, ein/e Vertreter/in der MAV und eine neutrale Person (im Einzelfall zu bestimmen), die dann auch den Vorsitz übernimmt. Die Stimmenmehrheit entscheidet. Die Aufgabe der Schlichtungsstelle besteht in der Aufklärung des Sachverhalts. Die Konfliktparteien (MA/Vorgesetzte) haben durch eine Pflicht der Teilnahme im Rahmen einer Anhörung mitzuwirken. Die Schlichtungsstelle hat das Recht, einen Maßnahmenkatalog zur Beilegung des Konflikts festzulegen, z. B. Betroffenen Fortbildungen zum Thema „Soziales Verhalten am Arbeitsplatz“ vorzuschlagen, sowie auch disziplinarische Konsequenzen anzuordnen.

Sanktionen können sein:

- Abmahnung
- Entzug der dienstlichen Funktion
- Änderungskündigung
- Therapeutische Behandlung
- Kündigung

4. Nach Bedarf, spätestens jedoch nach sechs Monaten führen Dienstgeber und MAV ein Gespräch mit den ehemaligen Konfliktparteien.

#### § 4 Vertraulichkeit

Das Ergebnis der Gespräche (2. 3. und 4.) sowie die vereinbarten Regelungen zur Konfliktlösung werden protokolliert. Diese Schriftstücke dürfen nicht in die Personalakte aufgenommen werden. Sie sind Bestandteil einer Sachakte. Durch geeignete Maßnahmen ist eine vertrauliche Aufbewahrung der Sachakte durch die MAV sicherzustellen.

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

#### § 5 Inkrafttreten, Kündigung

Diese Vereinbarung tritt am \_\_\_\_\_ in Kraft.

Diese Vereinbarung kann auf Anfrage von Dienstgeber oder MAV zu jedem Zeitpunkt nachgebessert werden, um Erfahrungen und Verbesserungen aufzunehmen. Ansonsten kann sie mit einer halbjährlichen Frist zum jeweiligen Jahresende gekündigt werden.

Lünen, den \_\_\_\_\_

Dienstgeber/Kirchenvorstand

MAV