

§ 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,
- Betriebsarzt/Betriebsärztin,
- Seelsorger/-in.

Darüber hinaus können sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch im Bedarfsfall an Personen ihres Vertrauens, an die Gesamtmitarbeitervertretung sowie in besonderen Fällen an die Geschäftsführung wenden.

Im Rahmen dieser Dienstvereinbarung sind 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 und Beschuldigte) der Sachverhalt festzustellen und die weitere Vorgehensweise festzulegen und zu dokumentieren,
- die beschuldigte Person über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären,
- 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,
- ggf. allen weiteren Hinweisen und Beschwerden von Belästigungen im vorgenannten Sinne nachzugehen,

- den zuständigen Gremien auf Wunsch der Betroffenen, Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen.

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 – BENACHTEILIGUNGSVERBOT

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

§ 7 – MASSNAHMEN

Im Vordergrund der Dienstvereinbarung stehen 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 die *ctt* die dem Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie z. B.

- Belehrung,
- Ermahnung,
- Verweis,
- Abmahnung,
- Umsetzung,
- Versetzung,
- Kündigung

zu ergreifen.

§ 8 – EXTERNE KONFLIKTBERATUNG

Die Geschäftsführung trägt dafür Sorge, dass im Bedarfsfall eine externe Konfliktberatungsstelle (nach Möglichkeit kirchliche Beratungsstelle) zur Verfügung steht.

§ 9 – INFORMATION

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

§ 10 – FÖRDERMASSNAHMEN

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Führungskräften und Mitarbeiter/-innen wird die Problematik von Mobbing, Diskriminierung, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie 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.

§ 11 – SCHLUSSBESTIMMUNG

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.10.2001 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.

Geschäftsführung und GMAV der *ctt*

Trier im August 2010

Aktualisierte Dienstvereinbarung vom 10.08.2001



Partnerschaftliches, respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz

Dienstvereinbarung

zwischen der cusanus Trägergesellschaft Trier mbH
und der Gesamtmitarbeitervertretung der *ctt*

Wir helfen Menschen!

Dienstvereinbarung

zwischen

der **cusanus trärgesellschaft trier mbH** (vormals: caritas trärgesellschaft trier e. V.), vertreten durch den Vorstand (heute: Geschäftsführung), Friedrich-Wilhelm-Straße 32, 54290 Trier,

– nachfolgend *ctt* genannt –

und

der **Gesamtmitarbeitervertretung der ctt**, 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.

Mit dieser Dienstvereinbarung beugen wir Eventualitäten vor und bieten gleichzeitig für einen derartigen Fall Regelungen und Handreichungen an.

Mobbing, Diskriminierung (nach Herkunft, Hautfarbe, Rasse, Geschlecht, Religion und Behinderung) sowie sexuelle Belästigung 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 der *ctt* 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 aufrechtzuhalten. Dies gilt auch für die Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit.

§ 1 – Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der *ctt*. 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. Dies gilt entsprechend für im Unternehmen tätige Dritte.

§ 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, allen diesen Grundsätzen widersprechenden Verhaltensweisen in Dienststellen und Einrichtungen der *ctt* zu vermeiden und zu unterbinden.

Zur Verletzung der Würde des/der Einzelnen gehört insbesondere:

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 die Selbstachtung einer oder mehrerer 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 Mitarbeitern/-innen und Vorgesetzten oder aber auch zwischen Mitarbeitern/-innen 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.

Sexuelle 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.),
- Nötigung zur Vornahme sexueller Handlungen unter Inaussichtstellung beruflicher Vorteile etc.

Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist vorrangig durch das subjektive Empfinden des/der Betroffenen bestimmt.

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

§ 3 – Prävention

Ursachen und Auslöser von Verstößen gegen diese Dienstvereinbarung 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, Verstößen gegen diese Dienstvereinbarung vorzubeugen (Prävention). Hierzu gehören regelmäßige gemeinsame Gespräche zwischen Dienstgeber, Mitarbeitervertretung und Konfliktberater/-in.