Respektvoller Umgang von Männern und Frauen am Arbeitsplatz

Vom 7. Juni 2011

ABl. Nr. 98/2011

Der nachstehende Verhaltenskodex unter dem Titel „Respektvoller Umgang von Männern und Frauen am Arbeitsplatz“ bildet einen Bestandteil aller bestehenden und zukünftigen Dienstverträge, alle bereits Angestellten sind in geeigneter Weise davon zu informieren. Der hiermit im Amtsblatt verlautbarte Text wurde von der Gleichstellungskommission der Evangelischen Kirche A. und H. B. erarbeitet, in der Folge vom Rechts- und Verfassungsausschuss, von der Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche (nach OdVM) sowie vom Oberkirchenrat A. und H. B. befürwortet und beschlossen.

Vorwort:

[1]Die Evangelischen Kirchen A. B. und H. B. in allen ihren Gliederungen leiten als Arbeitgeberinnen ihre Leitlinien für das Alltagsverhalten aus christlichen Grundprinzipien ab. [2]Diese sind vor allem die Achtung der Menschenwürde, die Wertschätzung jedes einzelnen Menschen und eine offene Kommunikation. [3]Ziel ist ein Arbeitsklima, das von hoher gegenseitiger Wertschätzung, durchgängiger Information und partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz geprägt ist.

[4]Die Evangelische Kirche verpflichtet sich auf allen Ebenen ein partnerschaftliches und wertschätzendes Klima zu fördern, indem alles unterbunden wird, was unnötige dauerhafte Belastungen bewirkt.

[5]Betroffene sollen durch diese Vereinbarung geschützt und ermutigt werden, die Störungen zu benennen und zu stoppen. [6]Die offene konstruktive Aussage wird als bestes Mittel gegen das Eskalieren von Konflikten und das Entstehen von Mobbing anerkannt.

[7]Die vorliegende Vereinbarung umfasst sowohl das Verhältnis zwischen den DienstnehmerInnen untereinander als auch das Verhältnis zwischen DienstnehmerInnen und Vorgesetzten und DienstnehmerInnen und KlientInnen, mit denen im Rahmen der täglichen Arbeit in Kontakt getreten wird.

Grundsätze:

[1]Zur Zielsetzung der Evangelischen Kirche gehört es, Rahmenbedingungen zu schaffen und aufrecht zu erhalten, durch welche Übergriffe, Diskriminierung, Mobbing, sexuelle

Belästigung und sexueller Missbrauch verhindert werden können. [2]Von den MitarbeiterInnen wird verlangt, dass sie zu einem Arbeitsklima beitragen, das von Teamgeist, gegenseitigem Verständnis und Respekt geprägt ist. [3]Es wird von allen MitarbeiterInnen erwartet, dass ihr persönliches und berufliches Auftreten stets diesen Anforderungen entspricht.

[4]Jede/r MitarbeiterIn ist verpflichtet, an einem positiven Arbeitsklima mitzuwirken. [5]Hierzu gehört vor allem, die Würde des anderen zu achten und alles zu unterlassen, was den anderen verletzen würde.

Verhaltenskodex:

[1]Jeder MitarbeiterIn ist verpflichtet, oben genannte Grundsätze einzuhalten und die Würde jedes/r Einzelnen zu achten. [2]Jeder Übergriff, Missbrauch, jede Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung oder sexueller Missbrauch stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und zieht arbeitsrechtliche und bei strafrechtlicher Relevanz auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich.

[3]Hat eine MitarbeiterIn Grund zur Annahme, dass einer der oben genannten Tatbestände vorliegt, hat sie/er dies sofort an zuständiger Stelle (Vorgesetzte/r, MitarbeiterInnenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte) zu melden. [4]In Absprache mit der/dem Betroffenen werden weitere Schritte überlegt und eingeleitet.

Vertraulichkeit:

[1]Über alle Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren. [2]Durch ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Betroffenen können Daten usw. an namentlich benannte Personen freigegeben werden.

Interventionspflicht — Beschwerderecht:

[1]Vorgesetzte sind verpflichtet, bei Verdacht von Übergriffen, Diskriminierung, Mobbing, sexueller Belästigung oder Missbrauch einzuschreiten und entsprechende Maßnahmen zu setzen.

[2]Betroffene MitarbeiterInnen der Evangelischen Kirche können sich an folgende Stellen wenden:

- Gleichstellungsbeauftragte
- Gleichstellungskommission
- Weißer Ring

Begriffsbestimmungen:

1.
Übergriff:

Ein Übergriff liegt vor, wenn gegenüber gleichgestellten oder gegenüber abhängigen Menschen physische körperliche Gewalt, psychischer Druck, gefährliche Drohung oder Nötigung angewendet wird und diese Maßnahme nicht dem Schutz der eigenen Person oder dem Schutz anderer Personen gilt.

2.
Missbrauch:

Missbrauch liegt dann vor, wenn vorsätzlich Befugnisse aus einem Abhängigkeits- oder Autoritätsverhältnis durch Handlungen oder Aussprechen von Drohungen missbraucht werden, sodass dem anderen eine freie Willensentscheidung nicht mehr möglich ist.

3.
Mobbing:

Unter Mobbing versteht man eine konfliktbelastete Kommunikation unter MitarbeiterInnen oder unter MitarbeiterInnen und Vorgesetzten, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt sie direkt oder indirekt auszugrenzen direkt oder indirekt angegriffen wird, wie beispielsweise das absichtliche Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen, verletzende Behandlung, Aggression oder Beschimpfung.

4.
Diskriminierung:

Diskriminierung ist jede Art von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen auf Grund ihres Geschlechtes, ihrer Religion, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer sexuellen Ausrichtung, ihres Alters oder einer Behinderung.

5.
Sexuelle Belästigung:

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, und von der betroffenen Person abgelehnt wird (beispielsweise unerwünschter Körperkontakt, anzügliche Bemerkungen oder Witze, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen und Verhaltensweisen, die strafrechtlich zu ahnden sind, herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen).

6.
Sexueller Missbrauch:

Von sexuellem Missbrauch spricht man dann, wenn Abhängigkeitsverhältnisse missbraucht werden, um Abhängige dazu zu bewegen, an irgendeiner Form sexueller Aktivität teilzunehmen, und zwar unabhängig davon, ob der/die Betroffene sich des Geschehens bewusst ist, diesem zustimmt oder nicht.