

Dienstvereinbarung über spezifische Verhaltensregeln für die Dienstgemeinschaft des Bischöflichen Generalvikariats Fulda

Zwischen
dem **Bischöflichen Generalvikariat Fulda**, vertreten durch **Generalvikar Christof Steinert**
- nachfolgend „Dienstgeber“ genannt -

und

der **Mitarbeitervertretung des Bischöflichen Generalvikariates**,
vertreten durch MAV-Vorsitzende **Henriett Horváth**
- nachfolgend „MAV“ genannt -

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

Dem persönlichen Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung unterfallen alle Mitarbeitenden im Bereich der MAV BGV im Sinne § 3 Abs. 1 S. 1 MAVO. Ausgenommen sind leitende Angestellte im Sinne von § 3 Abs. 2 MAVO.

§ 2 Gegenstand dieser Dienstvereinbarung:

Gegenstand der Dienstvereinbarung sind die Spezifischen Verhaltensregeln¹, für die Dienstgemeinschaft des Bischöflichen Generalvikariats, gemäß §10 Abs. 5 AAD Prävo. Die spezifischen Verhaltensregeln sind Teil des Institutionellen Schutzkonzeptes des Bischöflichen Generalvikariats.

Die spezifischen Verhaltensregeln lauten wie folgt:

VORBEMERKUNG

Das Bischöfliche Generalvikariat ist Arbeitgeber und versteht sich als Dienstleister und Aufsichtsbehörde für Pfarreien, Institutionen, Vereine und Verbände im Bistum Fulda. Die dort tätigen Menschen bilden eine Dienstgemeinschaft.

Im Organisationsentwicklungsprozess des BGV wurden Strukturen überarbeitet und neu geschaffen. Dabei steht nicht nur eine zeitgemäße Arbeitsform im Fokus, sondern auch ein Klima in der Dienstgemeinschaft, welches ein gutes kollegiales Miteinander fördert.

Führungskräfte und Mitarbeitende sind in gleicher Weise Teil der Dienstgemeinschaft. Sie sind in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich verantwortlich dafür, christliche Werte zu leben und zum Schutz vor Grenzverletzungen und jeglicher Form von Gewalt beizutragen.

¹ Arbeitsfelder, die Angebote und Maßnahmen mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen verantworten, müssen gemäß § 7 Prävo einen spezifischen Teil des Verhaltenskodex vorlegen, der sich auf die jeweilige Tätigkeit mit den Schutzbefohlenen bezieht.

Haltung und Orientierung

Anliegen:

Auch im BGV soll eine „Kultur der Achtsamkeit“ etabliert werden. Das beinhaltet, die Vielfalt aller im BGV arbeitenden Menschen sowie der Besucherinnen und Besucher anzuerkennen.

Das bedeutet:

- Allen ist eine Haltung der Wertschätzung und des Respekts entgegenzubringen.
- Keine Person darf insbesondere wegen ihrer sozialen, ethnischen, kulturellen Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung, körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung, des Alters und Geschlechts unfair behandelt, ausgegrenzt oder belästigt werden. Herabwürdigende Äußerungen, die sich auf die genannten Eigenschaften beziehen, sind inakzeptabel und werden nicht toleriert.

Kollegiales Miteinander

Anliegen:

Das BGV soll sich durch ein offenes und positives Arbeitsklima auszeichnen.

Das bedeutet:

- Der berufliche Alltag soll geprägt sein von respektvoller, an Fachlichkeit orientierter Zusammenarbeit. Darüber hinaus soll die Dienstgemeinschaft als solidarisches und stützendes Miteinander erlebt werden können. Sie soll auch ein Ort sein, an dem emotionale Befindlichkeiten vertrauensvoll mitgeteilt und geteilt werden können.
- Eine angemessene Balance von Nähe und Distanz im BGV-Alltag setzt eine Sensibilität für die Grenzen des Gegenübers sowie für die eigenen Grenzen voraus. Wenn verbal oder nonverbal Grenzen signalisiert werden, insbesondere auch im Hinblick auf Körpernähe, wird dies ernst genommen und respektiert. Das betrifft insbesondere Situationen im Vier-Augen-Kontakt.
- Unerwünschte Berührungen und unangemessene Kommentare sind zu unterlassen.

Offene Kommunikations- und Konfliktkultur

Anliegen:

Im BGV soll eine offene Kommunikationskultur nach innen und außen gefördert werden. Das setzt Aufgeschlossenheit für andere Meinungen, ehrliches Feedback und einen konstruktiven Umgang mit Fehlern voraus.

Das bedeutet:

- Jede Form der Kommunikation basiert auf der Grundlage von Offenheit und Respekt.
- Das Reden miteinander und übereinander sollte von Wohlwollen geprägt sein.
- Es ist auf eine angemessene Sprache zu achten, die es vermeidet bloßzustellen, sprachlos zu machen, zu erniedrigen oder auszugrenzen. Insbesondere anzügliche Bemerkungen, beleidigende Betitelungen und sexuelle Anspielungen sind zu unterlassen.
- Jede Kritik am Verhalten und an der Arbeit anderer ist stets respektvoll zu äußern. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Kritik von einer oder einem Vorgesetzten formuliert wird. An Vorgesetzten oder in der Behördenhierarchie höher gestellten Personen geübte

Rückmeldung zum Verhalten ist legitim und darf nicht als ungehörig oder unbeachtlich abgetan werden.

- Konflikte sollen sachlich angesprochen und lösungsorientiert bearbeitet werden.
- Kritische Rückmeldungen dürfen keine Benachteiligungen zur Folge haben.

Umgang mit Macht und Einfluss

Anliegen:

Im BGV wird eine zeitgemäße, an den christlichen Werten orientierte Führungskultur gelebt. Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion.

Das bedeutet:

- Die Führungskultur soll am Verhalten der Führungskräfte sichtbar werden.
- Entscheidungen werden nicht willkürlich, sondern aufgrund von sachlichen Kriterien transparent getroffen.
- Die Mitarbeitenden kommunizieren miteinander auf Augenhöhe, unabhängig von ihrer Stellung in der Behörde.
- Individuelle Macht- und Autoritätsstellungen werden verantwortungsvoll ausgeübt und weder zum persönlichen Vorteil noch zur Abwertung und Ausbeutung anderer missbraucht.
- Neuen Mitarbeitenden soll mit besonderer Aufmerksamkeit und Offenheit begegnet werden.

Verantwortung übernehmen

Anliegen:

Grenzverletzendes Verhalten ist nicht allein als persönliches Problem der betroffenen Personen zu begreifen. Es hat auch Auswirkungen auf das betriebliche Klima und ist von daher nicht zu tolerieren.

Das bedeutet:

- Ein offenes Ansprechen von Grenzverletzungen ist legitim und sollte selbstverständlich sein.
- Auf sexualisierte, physische, psychische und spirituelle Grenzverletzungen ist situationsangemessen zu reagieren.
- Personen in leitender Verantwortung dürfen in ihrem Verantwortungsbereich wahrgenommenes grenzverletzendes Verhalten nicht dulden.
- Mitarbeitende sind dazu berechtigt, jederzeit die im Schutzkonzept des BGV beschriebenen Interventions- und Beschwerdewege zu nutzen.

§3 Evaluation der Dienstvereinbarung

Die Parteien verpflichten sich gemeinsam mit der/dem Präventionsbeauftragten und der/dem Interventionsbeauftragten, nach spätestens 12 Monaten, Erfahrungen auszutauschen und gegebenenfalls Anpassungen an der Dienstvereinbarung zu den Spezifischen Verhaltensregeln vorzunehmen.

§ 4 Schlussbestimmungen

- (1) Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder gegen geltendes Recht verstoßen, so berührt dies die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht. Die Vertragspartner verpflichten sich, in einem derartigen Fall eine wirksame oder durchführbare Bestimmung an die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren zu setzen, die dem Geist und Zweck der zu ersetzenden Bestimmung so weit wie möglich entspricht; dasselbe gilt für etwaige Lücken in dieser Vereinbarung.
- (2) Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung sind nur wirksam, wenn sie in einer von beiden Vertragspartnern unterzeichneten schriftlichen Dienstvereinbarung enthalten sind.
- (3) Die Mitbestimmungsrechte der MAV gemäß der MAVO bleiben von dieser Vereinbarung gänzlich unberührt.

§ 5 Kündigung der Dienstvereinbarung

Die Parteien können die Dienstvereinbarung jederzeit mit einer Frist von drei Monaten kündigen, diese Dienstvereinbarung wirkt fort, bis eine neue Dienstvereinbarung geschlossen wird.

§ 6 In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung

Diese Dienstvereinbarung tritt am 07.06.2023 in Kraft.

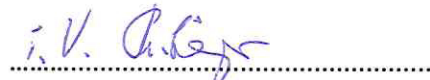
Fulda, den 07.06.2023

Für den Dienstgeber



Prälat Christof Steinert
Generalvikar

Für die Mitarbeitervertretung
des Bischöflichen Generalvikariates



Henriett Horváth
Vorsitzende MAV-BGV