

**Dienstvereinbarung**  
**zum Schutz von Beschäftigten**  
**vor Belästigung/Mobbing, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz**

Die Evang. Kirche in Mannheim, vertreten durch den Direktor  
der Evang. Kirchenverwaltung Mannheim  
und  
die Mitarbeitendenvertretung der Evang. Kirche in Mannheim,  
vertreten durch die Vorsitzende,  
schließen gemäß § 36 MVG folgende Dienstvereinbarung ab:

**Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden, Auszubildenden, Praktikant\*innen und sonstigen Beschäftigten.

Sie gilt für alle Dienststellen und für alle Orte, an denen Beschäftigte dienstlichen Tätigkeiten nachgehen.

Die Dienstvereinbarung soll Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking sowohl innerhalb der Evangelischen Kirche in Mannheim, als auch im Kontakt mit Dritten (Kund\*innen, Besucher\*innen) verhindern.

**Allgemeine Grundsätze**

Die Dienstvereinbarung ergänzt die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Ziel der Dienstvereinbarung ist die Wahrung der Würde von Frauen, Männern und allen anderen Geschlechtern durch den Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz.

Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking werden nicht geduldet.

Fälle von Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking werden aufgeklärt und verfolgt.

Betroffene werden zur Beschwerde ermutigt, Belästigenden werden die Grenzen deutlich gemacht und entsprechende Schritte werden eingeleitet.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass es zu keiner Belästigung, keiner sexuellen Belästigung oder Stalking kommt, bzw. dass solchen Handlungen schnell und konsequent entgegengetreten wird.

## **Begriffsbestimmungen**

- (1) Belästigungen sind unerwünschte Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Ausgrenzungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (2) Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten.  
Dazu gehören:
  - unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
  - unerwünschte körperliche Berührungen,
  - Bemerkungen sexuellen Inhalts und Witze,
  - auf Einzelpersonen bezogene anzügliche Bemerkungen oder Beleidigungen über Aussehen, Figur, sexuelle Aktivitäten und Ähnlichem,
  - sexuell gefärbte Gesten
  - unerwünschtes Zeigen und Anbringen pornographischer DarstellungenDie Aufzählung ist nicht abschließend.
- (3) Stalking ist eine unbefugte Nachstellung und liegt vor, wenn beharrlich:
  - die Nähe einer anderen Person aufgesucht wird,
  - mit Kommunikationsmitteln wie Telefon, Email, Social Media oder Dritte versucht wird, Kontakt herzustellen,
  - unter Verwendung personenbezogener Daten Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen aufgegeben werden,
  - mit der Verletzung von Leben, Gesundheit oder Freiheit gedroht wird (auch Angehörige und Nahestehende betreffend)und dadurch die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt wird (§ 238 Strafgesetzbuch).

## **Rechte betroffener Beschäftigter**

- (1) Alle Betroffenen haben das Recht, gegen Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking vorzugehen.  
Sie werden ausdrücklich dazu ermutigt, sich dagegen zur Wehr zu setzen.  
Den Betroffenen wird empfohlen, zunächst der belästigenden Person klar zu machen, dass deren Verhalten unerwünscht ist.
- (2) Alle Betroffenen werden unter Wahrung strengster Diskretion und Verschwiegenheit unterstützt.
- (3) Sie haben ein Recht auf ein persönliches, vertrauliches Gespräch und können sich bei folgenden Stellen beschweren:
  - bei der betrieblichen Beschwerdestelle: das ist bei der Evangelischen Kirche in Mannheim der Verwaltungsdirektor (Dienststellenleitung),
  - bei der Mitarbeitendenvertretung und/oder der Schwerbehindertenvertretung,
  - bei der Personalleitung, bzw. bei den unmittelbaren Vorgesetzten.

Jede Beschwerde wird ernst genommen. Die Betroffenen sind nicht zum Vollbeweis ihrer Beschwerde verpflichtet.

Maßnahmen zur Lösung der Probleme werden mit den betroffenen Personen abgestimmt.

- (4) Beschäftigten, die sich gegen Belästigung, sexuelle Belästigung und Stalking entsprechend dieser Dienstvereinbarung wehren, dürfen keine Nachteile entstehen.
- (5) Ein Verdacht auf falsche Beschuldigung wird ernst genommen.  
Falsch Beschuldigte haben gleichermaßen ein Recht auf Vertretung ihrer Interessen innerhalb der Dienststelle.  
Für falsch Beschuldigende gelten die in dieser Dienstvereinbarung genannten Maßnahmen.

## **Maßnahmen**

- (1) Die Personalleitung, bzw. die zuständigen Vorgesetzten informieren die Dienststellenleitung der Evangelischen Kirche in Mannheim unverzüglich über die Vorfälle.
- (2) Die Dienststellenleitung verpflichtet sich, nach Kenntnis eines Vorfalls im Sinne dieser Dienstvereinbarung unverzüglich
  - den Betroffenen ein Beratungsgespräch anzubieten,
  - den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
  - geeignete Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Beschäftigten umzusetzen.
- (3) Gegenüber belästigenden Beschäftigten im Sinne dieser Dienstvereinbarung kommen je nach Schwere des Vorfalls folgende Maßnahmen in Betracht:
  - Dienstgespräch mit der Dienststellenleitung und/oder der Personalleitung mit dem Hinweis auf das Verbot von Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking. Die arbeitsrechtlichen Konsequenzen werden aufgezeigt.
  - Schriftliche Abmahnung und Kündigungsandrohung im Wiederholungsfall.
  - Umsetzung in eine andere Einrichtung oder einen anderen Arbeitsbereich.
  - Ordentliche oder außerordentliche Kündigung.
  - Erforderlichenfalls Strafanzeige durch die Dienststellenleitung.
- (4) Beschäftigte, denen nachgewiesen wurde, dass sie andere Beschäftigte belästigt, sexuell belästigt oder durch Stalking belästigt haben, sind für Vorgesetztenpositionen nicht geeignet.  
Nach Ermessensentscheidung der Dienststellenleitung sind Beförderungsverbote und Änderungskündigungen möglich.

Nach Bewertung durch die Dienststellenleitung und entsprechenden Gesprächen mit den Betroffenen, sich zukünftig entsprechend dieser Dienstvereinbarung zu verhalten,

können zukünftige Vorgesetztenpositionen wieder möglich sein.

Voraussetzung ist, dass es zu keiner strafrechtlichen Verurteilung kam.

Die MAV wird in den Fällen des Absatzes 4 beratend einbezogen.

(5) Gegenüber dritten Personen, denen eine Belästigung, eine sexuelle Belästigung oder eine Belästigung durch Stalking gegenüber Beschäftigten der Evangelischen Kirche in Mannheim nachgewiesen wurde, kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

- Hausverbote
- Abmahnungen und Inaussichtstellen der Kündigung von Verträgen
- Kündigung von Verträgen
- Erforderlichenfalls Strafanzeige durch die Dienststellenleitung.

(6) Wenn keine oder keine geeignete Maßnahme getroffen wurde, findet ein gemeinsames Gespräch zwischen Dienststellenleitung, der von Belästigung, sexueller Belästigung oder Stalking betroffenen Person und der Mitarbeitendenvertretung statt.

Geeignete Maßnahmen werden gemeinsam festgelegt.

Eine mögliche Maßnahme ist, die betroffene Person bis zur vollständigen Klärung vom Dienst freizustellen.

### **Beteiligung der MAV**

(1) Die Rechte der Mitarbeitendenvertretung nach den §§ 42, 43 und 46 MVG bleiben unberührt.

(2) Die von dieser Dienstvereinbarung betroffenen Mitarbeitenden haben jederzeit das Recht auf Begleitung durch die MAV in die jeweiligen Dienstgespräche.

### **Persönlichkeitsschutz**

Der Persönlichkeitsschutz aller von dieser Dienstvereinbarung betroffenen Mitarbeitenden ist zu wahren.

### **Fortbildungen**

(1) Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, zeitnah nach Abschluss dieser Dienstvereinbarung den Beschäftigten Fortbildungen zu den Themen dieser Dienstvereinbarung anzubieten.

Die Teilnahme ist für Führungskräfte und Vorgesetzte verpflichtend.

(2) Die Fortbildungen finden regelmäßig bei Bedarf, z. B. für neue Mitarbeitende und Vorgesetzte, spätestens aber alle zwei bis drei Jahre statt.

Die Teilnahme ist für Führungskräfte und Vorgesetzte verpflichtend.

### **Prävention**

Ein Handlungsbedarf muss frühzeitig erkannt werden. Deshalb ermöglichen Vorgesetzte in Dienstbesprechungen einen kollegialen Austausch über Vorkommnisse und persönliche Betroffenheiten im Arbeitsalltag.

Bei Bedarf wird eine fachliche Begleitung hinzu gezogen.

### **Bekanntmachung**

Die Beschäftigten der Evangelischen Kirche in Mannheim werden von den jeweiligen Abteilungsleitungen und Leitungen der Kindertagesstätten über diese Dienstvereinbarung informiert.

Für die Mitarbeitenden der Pfarrgemeinden übernimmt dieses die Personalleitung der Evang. Kirchenverwaltung.

Alle Beschäftigten erhalten ein Exemplar.

### **Inkrafttreten und Kündigung**

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.
- (2) Nach einem Jahr Laufzeit kann die Dienstvereinbarung mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden.
- (3) Die Vereinbarung kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragspartnerinnen geändert werden. Änderungen bedürfen der Schriftform.

Mannheim, den

Für die Evang. Kirche in Mannheim

Für die MAV der Evang. Kirche in Mannheim

Verwaltungsdirektor

Vorsitzende