

Erklärung des Personalreferates zur Bearbeitung von Verletzungen der Dienstgemeinschaft

Diese Erklärung stellt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Pastoralen Dienstes im Erzbistum Hamburg klar, wie im Personalreferat Pastorale Dienste Verletzungen der Dienstgemeinschaft bearbeitet werden.

Eine Verletzung der Dienstgemeinschaft wird bei einer bestimmten Intensität, Dauer und Häufigkeit als schwerwiegend angesehen. Als Beispiele hierfür können Verletzungen von Rechtsnormen, Dienstverweigerung, Zerstörung des Vertrauensverhältnisses, Mobbing, sexuelle Belästigung oder andere Formen der Diskriminierung genannt werden.

Ziel der Bemühungen sind der Schutz der Opfer und der Erhalt und die Verbesserung der Dienstgemeinschaft. Das Personalreferat Pastorale Dienste fördert im Interesse der ihm anvertrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein partnerschaftliches Klima und schreitet gegen schwerwiegende Verletzungen der Dienstgemeinschaft ein.

Jede/r Mitarbeiter/-in im pastoralen Dienst des Erzbistums Hamburg, die sich durch Verletzungen der Dienstgemeinschaft in ihren Persönlichkeitsrechten beeinträchtigt glaubt, kann sich zur weiteren Klärung der Vorfälle an die zuständige Mitarbeitervertretung oder an das Personalreferat Pastorale Dienste wenden. Diese Informationen werden vertraulich behandelt. Die damit befaßten Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die jeweils Verantwortlichen des Personalreferates werden in ihnen bekannten Fällen einer schwerwiegenden Verletzung der Dienstgemeinschaft auf die Klärung der Vorwürfe, die Vermeidung einer Eskalation des Konflikts, die Wiederherstellung der Dienstgemeinschaft und den Schutz des Opfers hinwirken. Im Falle einer nachgewiesenen Verfehlung werden die angemessenen Konsequenzen gegenüber den Verursachern gezogen.

Die Bearbeitung sollte möglichst frühzeitig geschehen, um eskalierende Konflikte auf einer niedrigen Stufe zu schlichten bzw. zu lösen. Dazu bedarf es der Information des Personalreferats durch die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter bzw. deren Einwilligung gegenüber der Mitarbeitervertretung, das Personalreferat zu informieren.

Die Bearbeitung verläuft in folgenden Schritten:

- Zunächst ist die Qualität der erhobenen Vorwürfe zu klären. Hierzu werden sach- und situationsgerechte Hilfestellungen angeboten.
 - Informations- und Arbeitsmaterialien zur Selbstüberprüfung und Dokumentation
 - Vermittlung von Beratungsangeboten
 - In einem zweiten Schritt ist zu klären, ob die Konflikte vor Ort von den Beteiligten gelöst werden können, ggf. unter Einbeziehung eines nicht beteiligten Dritten, z. B. des Dechanten oder einer anderen von beiden Seiten akzeptierten Person.
 - Ist dies nicht möglich, wird der/die jeweils verantwortliche Mitarbeiter/-in des Personalreferats direkt die weitere Bearbeitung durchführen.
 - Direkte Gespräche zwischen den Konfliktbeteiligten unter Beteiligung eines Moderators oder des Personalreferates
 - Vereinbarungen zwischen den Beteiligten werden verbindlich getroffen
 - Kontrollgespräche werden vereinbart
 - Sollte ein gemeinsames Gespräch nicht möglich sein oder erfolglos bleiben, müssen weitere Schritte in Betracht gezogen werden. Eine Gesprächsverweigerung seitens der Verursacher verhindert die nachfolgenden Schritte nicht.
 - Überprüfung der dokumentierten Vorwürfe
 - Klärung der notwendigen Konsequenzen
 - Veränderungen der Rahmenbedingungen
 - Notwendige Sanktionen werden angekündigt und ggf. durchgeführt
- Die Rückkehr zum direkten Gespräch ist auch auf dieser Stufe grundsätzlich möglich.

- Darüber hinaus können Aufgabenbeschreibung und Umfang des Einsatzes zur Sicherung der Rechte der Mitarbeiter überprüft und ggf. verändert werden.
- Sollten (arbeits-)rechtliche Konsequenzen aus dem Verhalten von Mitarbeitern aus der Sicht des Dienstgebers oder der Betroffenen notwendig sein, leitet das Personalreferat den Fall an die zuständigen Mitarbeiter des Generalvikariates weiter.

Das Personalreferat wird - die Einwilligung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorausgesetzt - das konkrete Vorgehen im Einzelfall mit der Mitarbeitervertretung beraten.

Domkapitular Ansgar Hawighorst

- Personalreferent des Erzbistums Hamburg -