

Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

zwischen
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, vertreten durch den Präsidenten,
Universitätsprofessor Dr. med. Jörg Michaelis

und

dem Personalrat der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, vertreten durch den
Vorsitzenden, Dr. Siegfried Wenneis

§ 1 Präambel

1.1 Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz verpflichtet sich mit dieser Dienstvereinbarung dem Grundsatz des partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz und setzt damit sowohl das Leitbild der Universität als auch das Leitbild der zentralen Verwaltung um. Dabei kommen Prävention und Konfliktmanagement eine besondere Bedeutung zu.

1.2 Konflikte am Arbeitsplatz gehören zum Berufsalltag. Sie sollen dort, wo sie entstehen, bearbeitet werden. Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz unterstützt auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung Beschäftigte beim Erkennen und Lösen von Konflikten am Arbeitsplatz und versucht hierbei spezifisch männliche und weibliche Problemlagen angemessen zu berücksichtigen.

Allen Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- oder Ausbildungsfunktion kommt beim Erkennen von und im Umgang mit Konflikten und bei der Stärkung eines partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz eine tragende Rolle zu.

1.3 Handlungsweisen, die dem Grundsatz des partnerschaftlichen Verhaltens an der Johannes Gutenberg-Universität zuwider laufen, werden an der Universität nicht toleriert. Zu diesen Handlungsweisen gehören z. B.:

- sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, Abstammung, Religion, Nationalität, Alter oder sexuellen Orientierung (EU-Antidiskriminierungsrichtlinie)
- Mobbing (vgl. § 3.2)

- 1.4. Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz verpflichtet sich, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen und geeignete Maßnahmen bei Verstößen gegen partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und bei Mobbing zu ergreifen, Beschäftigte bei der Konfliktbearbeitung und die Organisation von Selbsthilfestrukturen zu unterstützen.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Personal der Johannes Gutenberg-Universität einschließlich der Auszubildenden, die nach § 4 LPersVG i.V. m. § 98 LPersVG in den Zuständigkeitsbereich der Personalvertretung fallen. Die Dienststelle verpflichtet sich, die Regelungen dieser Dienstvereinbarung auch bei Personen, die nicht in den Zuständigkeitsbereich der Personalvertretung fallen, entsprechend anzuwenden. Drittfirmen werden bei Ausübung von Tätigkeiten an der Universität Mainz auf diese Dienstvereinbarung hingewiesen.

§ 3 Begriffsbestimmungen

3.1 Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Partnerschaftliches Verhalten an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz ist gekennzeichnet durch:

- einen respektvollen Umgang miteinander
- eine frühzeitige offene Ansprache von Problemen
- die Erarbeitung und Umsetzung gemeinsamer Lösungswege bei Konflikten

3.2 Mobbing

Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz versteht unter Mobbing ein konfliktbelastetes Verhalten am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen fortgesetzt, aufeinander aufbauend oder ineinander übergreifend Handlungen wie Anfeindungen, Schikanen oder Diskriminierungen ausgesetzt wird, die in ihrer Gesamtheit dazu geeignet sind, das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere geschützte Rechte wie die Ehre oder die Gesundheit der Betroffenen oder des Betroffenen zu verletzen.

§ 4 Maßnahmen zur Prävention:

4.1 Information und Fortbildung:

4.1.1 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität sind hinsichtlich der Thematik „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ zu sensibilisieren. Die Verantwortlichkeit obliegt der Hochschulleitung.

4.1.2 Die Informationen und Fortbildungsmöglichkeiten zum Erkennen und Bewältigen von Konflikten bzw. Mobbing sind allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich zu machen, z. B. durch geeignete Informationsveranstaltungen und Informationsmaterialien (Broschüre, Websites etc.).

4.1.3 Insbesondere Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- oder Ausbildungsfunktion, denen eine besondere Personalverantwortung und Fürsorgepflicht obliegt, sollen über geeignete Qualifikationen und Kompetenzen verfügen, um mit Konflikten am Arbeitsplatz angemessen umzugehen. Die Universität erwartet von diesen Personen, dass sie sich in diesem Bereich ständig weiter qualifizieren und fortbilden und die erworbenen Kompetenzen in ihren Bereichen umsetzen.

Dazu werden geeignete Angebote in die Führungskräftefortbildung aufgenommen. Kompetenzen im Bereich der Personalführung werden in die Leistungsbeurteilung oder vergleichbare Maßnahmen wie Personalauswahlverfahren einbezogen.

4.1.4 Universitären Einrichtungen mit Beratungsfunktionen, insbesondere den Einrichtungen des Beratungsnetzes (s. § 6), sind geeignete Fortbildungsmaßnahmen anzubieten bzw. externe Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

4.2 Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Erhöhung der Arbeitszufriedenheit

Im Sinne der Prävention setzt sich die Universität zum Ziel, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern.

Für die Umsetzung zeichnen die Hochschulleitung bzw. die Führungsebenen in den Fachbereichen, Instituten, zentralen Einrichtungen und der Zentralen Verwaltung verantwortlich.

Dabei beachten sie folgende Punkte:

- Sicherstellung des innerbetrieblichen Informationsflusses
- Förderung eines fairen Umgangs sowie eines sozialen Für- und Miteinanders
- Schaffung von Transparenz (insbesondere in Veränderungsprozessen und bei Personalentscheidungen)
- Herstellung von klaren Organisationsstrukturen
- Abgrenzung von Verantwortungsbereichen
- Aufzeigen beruflicher Qualifizierungs-, Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten für die Beschäftigten

§ 5 Rechte der Beschäftigten

5.1 Beratung und Unterstützung

Die Beschäftigten können sich in einer entsprechenden Konfliktsituation an eine Person ihres Vertrauens wenden. Dies können neben den Vorgesetzten auch die Konfliktberatungsstelle und die Einrichtungen des Beratungsnetzes (s. §§ 6 und 7) sein. Der Dienstweg muss dabei nicht eingehalten werden.

5.2 Beschwerderecht

5.2.1 Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich in einer Konfliktsituation bei der Dienststellenleitung, z. B. vertreten durch die

unmittelbaren oder höheren Vorgesetzten oder die Personalabteilung, zu beschweren.

5.2.2 Die Beschwerde führende Person kann jederzeit eine Person ihres Vertrauens – auch zu den Gesprächen mit den nächsthöheren Vorgesetzten – hinzuziehen.

Als Vertrauenspersonen kommen insbesondere die Konfliktberatungsstelle und Vertretungen des Beratungsnetzes in Betracht (s. §§ 6 und 7).

§ 6 Beratungsnetz

6.1 Beteiligte Einrichtungen am Beratungsnetz sind:

- Personalabteilung
- Personalrat
- Betriebsärztliche Dienststelle
- Psychotherapeutische Beratungsstelle
- Frauenbeauftragte
- Konfliktberatungsstelle

6.2 Die am Beratungsnetzes beteiligten Einrichtungen bieten Beratung nach Maßgabe ihrer Ressourcen und Zuständigkeiten an.

6.3 Die am Beratungsnetz beteiligten Einrichtungen bilden einen ständigen Runden Tisch, der regelmäßig zusammentritt. Sie entsenden jeweils eine Vertretung. Der Senat kann eine Vertretung an den Runden Tisch entsenden.

6.4 Die am Beratungsnetzes beteiligten Einrichtungen erhalten nach Maßgabe von § 4.1.4 die Gelegenheit, ihr Beratungsangebot aufgrund von Fortbildungsmaßnahmen weiter zu professionalisieren.

6.5 In komplexen Beratungsfällen kann externe Beratung in Anspruch genommen werden; die Koordination erfolgt über die Konfliktberatungsstelle.

6.6 Die Geschäftsführung des Beratungsnetzes obliegt der Konfliktberatungsstelle.

§ 7 Konfliktberatungsstelle

7.1 Die Konfliktberatungsstelle wird in der vereinbarten Probephase (s. § 9.1) durch den Suchtbeauftragten wahrgenommen.

7.2 Aufgaben der Konfliktberatungsstelle sind:

- Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 5.1
- Beratung von Vertretungen des Beratungsnetzes
- Bereitstellung von Informationen über Selbsthilfeorganisationen und Beratungseinrichtungen außerhalb der Universität

- 7.3. Die Konfliktberatungsstelle arbeitet eng mit den im Beratungsnetz vertretenen Einrichtungen zusammen. Bei der Umsetzung von Maßnahmen ist insbesondere die Personalabteilung hinzuziehen.
- 7.4 Der Suchtbeauftragte wird für diese Aufgaben zusätzlich ausgestattet.

§ 8 Beschwerdeverfahren

8.1 Liegt der Dienststelle eine Beschwerde vor (vgl. § 5.2), ist diese unverzüglich zu prüfen; falls erforderlich, sind Maßnahmen zur Klärung und Lösung der Konfliktsituation einzuleiten. Die Verantwortlichkeit für die Durchführung und den Abschluss des Verfahrens obliegt der Dienststellenleitung, eine Delegation an die unmittelbaren oder eine höhere Vorgesetzte oder einen höheren Vorgesetzten oder die Personalabteilung ist möglich.

Eine Beschwerde darf für die Beschwerdeführerin oder den Beschwerdeführer grundsätzlich nicht zu Benachteiligungen führen.

- 8.2 Konfliktlösungsschritte sind z. B.:
1. Gespräch zwischen Vorgesetzten und Betroffenen (ggf. unter Hinzuziehung von Personen gemäß § 5.2.2)
 2. Fixierung von Vereinbarungen zur Konfliktlösung mit zeitlicher Festlegung
 3. nach Ablauf der vereinbarten Frist Kontrolle der erfolgten Maßnahmen, ggf. Vereinbarung weiterer Maßnahmen oder Einleitung dienst- bzw. arbeitsrechtlicher Schritte

In allen Stufen ist die Hinzuziehung der Konfliktberatungsstelle und von Vertretungen des Beratungsnetzes möglich.

- 8.3 Eine einvernehmliche Konfliktlösung hat Vorrang vor arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Maßnahmen, die aber im Einzelfall ungeachtet dieses Grundsatzes geboten sein können und einzuleiten sind.
- 8.4 Der Aufklärungsprozess ist vertraulich. Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist Stillschweigen gegenüber nicht am Verfahren beteiligten Dritten zu wahren.

§ 9 Umsetzung

- 9.1 Probephase zur Umsetzung der Dienstvereinbarung
Für die Umsetzung der Dienstvereinbarung wird eine Probephase von drei Jahren vereinbart.

In der Probephase soll der Beratungsbedarf, insbesondere im Hinblick auf eine eigenständige Konfliktinterventionsstelle, erhoben und das in der Dienstvereinbarung angeführte Konzept evaluiert werden.

Zum Abschluss der Probephase wird durch die Konfliktberatungsstelle ein Bericht vorgelegt und auf dessen Basis über die Fortführung bzw. Modifikation des Konzeptes entschieden.

9.2 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt nach beiderseitiger Unterzeichnung in Kraft.

Mainz, den 5. Februar 2004

.....
Univ.-Prof. Dr. med. Jörg Michaelis Dr. Siegfried Wenneis

Erläuterungen zur Dienstvereinbarung:

Zu § 1 Präambel:

Jeder neunte Beschäftigte ist im Laufe des Berufslebens einmal von Mobbing betroffen gewesen; dies belegt eine repräsentative Studie der Sozialforschungsstelle Dortmund aus dem Jahre 2002¹. Aber auch ohne wissenschaftliche Betrachtung ist jeder Beschäftigten und jedem Beschäftigten ein Beispiel für ungelöste Konflikte am Arbeitsplatz oder Mobbing aus eigener Anschauung oder Betroffenheit bekannt. Besonders gefährdet sind nach o.g. Studie jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (insbesondere Auszubildende) (Beschäftigte unter 25 Jahren 3,7%, Beschäftigte zwischen 25-44 Jahren 2,6%, Beschäftigte zwischen 45 und 54 Jahren 2,2%²) und weibliche Beschäftigte (im Vergleich Frauen 12,9%, Männer 9,6%³).

Deutlich wird auch, dass z. B. intransparente Organisationsstrukturen, mangelnde Führungsqualifikationen das Entstehen von Konflikten begünstigen.

Mit dem Auftrag an die NSM-Teilprojektgruppe, Maßnahmen für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und gegen Mobbing zu entwickeln, hat die Hochschulleitung diesen Erfahrungen Rechnung getragen und die Entwicklung dieser Dienstvereinbarung in den Veränderungsprozess des Neuen Steuerungsmodells eingebettet. Dabei steht die Fürsorgepflicht der Dienststelle an zentraler Stelle, aber auch der Effizienzgedanke erfordert das Handeln des Arbeitgebers. Der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wird umso mehr Gewicht verliehen durch arbeitsschutzrelevante Pflichten und evtl. Schadenersatzansprüchen aufgrund des in 2002 novellierten Schadenersatzrechtes.

Ungelöste Konflikte am Arbeitsplatz, fehlende oder schlechte Kommunikation, die sich in einigen Fällen, ohne sie zu erkennen und einzugreifen, sogar bis hin zu Mobbing entwickeln können, haben aber nicht nur Relevanz für die Betroffenen; der konkrete Arbeitsbereich und die Universität als Ganzes sind ebenso von den Folgen betroffen. Folgen können für die Betroffenen sein: fehlende Motivation, Angst vor dem Arbeitsplatz, psychische und physische Erkrankungen. Für die Organisation resultieren daraus Folgen von Schlechtleistung bis hin zu erhöhten Ausfallzeiten und damit weniger Effizienz. Walter Henry nennt als geschätzte Kosten pro Mobbing-Fall 15.000 bis 50.000 Euro⁴, entstanden aus Fehlzeiten, Minderleistung und Arbeitsaufwand für Vorgesetzte und Personalabteilung bei Befassung mit dem Konflikt. Darüber hinaus entstehen im schwersten Fall erhebliche Kosten durch eine erhöhte Personalfuktuation.

Konflikte gehören zum Arbeitsalltag. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, ein Instrumentarium zur Prävention zu bieten, damit die o.g. Folgen erst nicht entstehen, und somit ein Betriebsklima zu fördern, welches partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz selbstverständlich bleiben bzw. werden lässt. Dabei sollen im Sinne des Gender Mainstreaming (vgl. auch die o. g. Daten zur Häufigkeit von Mobbing) beim Erkennen und Lösen von Konflikten auch spezifisch männliche und weibliche Problemlagen angemessen berücksichtigt werden.

Konflikte sollen dort, wo sie entstehen, bearbeitet werden. Dies fordert insbesondere Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- oder Ausbildungsfunktion, denen beim Erkennen von und im Umgang mit Konflikten eine tragende Rolle zukommt.

Nicht jeder Konflikt entwickelt sich zu einem Mobbing-Prozess, daher stehen Unterstützungsleistungen zur frühest möglichen Konfliktlösung an zentraler Stelle. Ist jedoch ein Konflikt weiter fortgeschritten, ergreift die Universität geeignete Maßnahmen und unterstützt neben Maßnahmen bei Verstößen gegen partnerschaftliches Verhalten und bei Mobbing Beschäftigte bei der Konfliktbearbeitung und die Organisation von Selbsthilfestrukturen (dies u.a. räumlich und finanziell).

Zu § 2 Geltungsbereich

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind betroffen und werden daher in den Geltungsbereich mit einbezogen.

Die Information von Drittfirmen über die Dienstvereinbarung im Sinne eines an der Universität Mainz geltenden Verhaltenskonsens erscheint angemessen.

Dabei hat die Universität darauf hinzuwirken, dass beauftragte Drittfirmen diesen Verhaltenskonsens respektieren.

Zu § 3 Begriffsbestimmungen

3.1 Partnerschaftliche Verhalten am Arbeitsplatz

Die Aufzählung soll der beispielhaften Orientierung dienen, welche Verhaltensweisen an der Universität Mainz erwünscht bzw. unerwünscht sind.

3.2 Mobbing

Gerade der Begriff Mobbing wird durch die öffentliche Diskussion zu einem Modewort, das für die Bezeichnung vieler Handlungsweisen genutzt wird. Wichtig ist die klare Unterscheidung, um welches Verhalten es sich im Einzelfall handelt, da nur dieses auch entsprechende Handlungsoptionen eröffnet und eine Abgrenzung zu gelegentlichen Konflikten wie Meinungsverschiedenheiten möglich ist.

Die vorliegende Definition greift den Tenor der – im Kontext Mobbing – richtungsweisenden Entscheidung des LAG Thüringen⁵ auf.

Zu § 4 Maßnahmen zur Prävention:

Ziel der Dienstvereinbarung ist es, partnerschaftliches Verhalten zu fördern, Konflikte konstruktiv lösen zu helfen, und die Eskalation von Konflikten zu verhindern. Dabei kommt der Prävention eine entscheidende Bedeutung zu.

Vorrang hat die Vermeidung bzw. frühzeitige Lösung von Konflikten. Dabei gilt der Grundsatz, dass Konflikte vorrangig vor Ort zu lösen sind.

4.1 Information und Fortbildung:

Entscheidend für die Umsetzung des präventiven Charakters der Dienstvereinbarung ist zunächst, über das Thema und dessen Relevanz informiert zu sein und dann über Verhaltensoptionen zu verfügen.

Hier kommt der Information über alle zur Verfügung stehenden Medien und der Fortbildung eine besondere Bedeutung zu.

Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- oder Ausbildungsfunktion, denen eine besondere Personalverantwortung und Fürsorgepflicht obliegt, haben insbesondere in Fragen der Prävention, aber selbstverständlich auch im konkreten Fall, eine hervorgehobene Verantwortung. Daher ist es unabdingbar, dass sie über die dafür notwendigen Qualifikationen verfügen und sich weiter qualifizieren. Um diesem Aspekt von Führung stärkeres Gewicht beizumessen, ist es sinnvoll, Führungsverhalten und den Umgang mit Konflikten in die Leistungsbeurteilung einfließen zu lassen.

Universitären Einrichtungen mit Beratungsfunktionen, wie z. B. die Betriebsärztliche Dienststelle, das Frauenbüro, der Personalrat, die Personalabteilung, sind geeignete, für den Beratungsprozess relevante Fortbildungsmaßnahmen (auch externe) anzubieten.

4.2 Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Erhöhung der Arbeitszufriedenheit

Als eine zentrale Ursache für das Entstehen und der Eskalation von Konflikten nennt die sozialwissenschaftliche Forschung bestimmte Merkmale innerhalb einer Organisationskultur.

Genannt werden z. B. Fehler und Defizite im Bereich Arbeitsorganisation und Aufgabenverteilung, Führungsverhalten, Kommunikationskultur und Betriebsklima. Entscheidend für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind insbesondere Maßnahmen in den Bereichen Kommunikation, Transparenz und klarer Strukturen. § 4.2 definiert ein Ziel, das beispielhaft durch die im Katalog angeführten Maßnahmen erreicht werden kann. Rechtliche Rahmenbedingungen wie z. B. der Datenschutz bleiben davon unberührt.

Zu § 5 Rechte der Beschäftigten

Im Falle von Konflikten ist es Aufgabe des Arbeitgebers, Betroffenen Unterstützungs- und Lösungswege aufzuzeigen.

5.1 Beratung und Unterstützung

Alle Beschäftigten haben das Recht, sich Unterstützung und Beratung einzuholen. Entscheidend ist, dass die Wahl einer Person des Vertrauens möglich ist. Dabei können

durch die Betroffenen verschiedene Wege gewählt werden; neu ist die einzurichtende Konfliktberatungsstelle (vgl. § 6).

5.2 Beschwerderecht

Beschäftigte haben das Recht, sich zu beschweren. Diese Beschwerden erfordern – im Gegensatz zur Bitte um Beratung oder Unterstützung in § 5.1 – ein umgehendes Handeln der Dienststelle.

Zu § 6 Beratungsnetz

Ziel des Beratungsnetzes ist es, die Konfliktberatungsstelle zu unterstützen und Erfahrungen und Kenntnisse von Einrichtungen, die im Themenumfeld tätig sind, einzubeziehen. Dies erfolgt in Analogie zu anderen Dienstvereinbarungen. Diese Einrichtungen treffen sich regelmäßig am sog. Runden Tisch (s. auch Schaubild Beratungsnetz).

Mitglieder sollen insbesondere aus dem Kreis derjenigen Einrichtungen gewonnen werden, bei denen im Kontext "Konflikte am Arbeitsplatz" bzw. "Mobbing" Beratungen angefragt wurden. Die internen Einrichtungen des Beratungsnetzes bieten zur Unterstützung der Konfliktberatungsstelle im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen ebenfalls Beratung an.

Unabdingbar dafür ist, geeignete Fortbildungsmaßnahmen zur weiteren Professionalisierung der Beratungseinrichtungen anzubieten. Anzumerken ist jedoch, dass das Beratungsnetz nicht die Ansprüche, die an die ursprünglich vorgeschlagene Konfliktinterventionsstelle gestellt waren, erfüllen kann. Für die Arbeit erschwerend wirken sich Rotationen aufgrund von Wahlfunktionen aus (Personalrat und Frauenbeauftragte).

Zur Unterstützung der Konfliktberatungsstelle und des Beratungsnetzes soll von Beginn der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung an eine externe Beratung einbezogen werden. Dies sollte eine auf Honorarvertragsbasis eingebundene entsprechend ausgewiesene Person sein (eine Psychologin oder ein Psychologe, eine Mediatorin oder ein Mediator), die sowohl bei intern nicht lösbaren Konflikten als auch als bei Fragen des Beratungsnetzes beratend tätig werden kann. Die punktuelle Einbeziehung erfolgt auf Veranlassung der Konfliktberatungsstelle.

Um die Geschäftsabläufe zwischen Konfliktberatungsstelle und Beratungsnetz im Detail zu klären, wird zu Beginn der Umsetzung ein Auftaktworkshop für die betreffenden Einrichtungen vorgeschlagen.

Zu § 7 KONFLIKTBERATUNGSSTELLE

Mit der Einrichtung einer Konfliktberatungsstelle soll in einem ersten Schritt für die Betroffenen eine Anlaufstelle geboten werden, die eine neue Qualität der Konfliktbearbeitung möglich macht. Ein Novum ist, dass an der Universität Mainz eine Zuständigkeit für das Thema „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ in Form

der Konfliktberatungsstelle geschaffen wird. Ziel ist es, Prozesse gezielter zu steuern und so schneller zu Lösungen zu gelangen. Ob die vorgeschlagene Konzeption zu den gewünschten Ergebnissen kommt, ist nach Ablauf einer Probephase zu überprüfen. Falls erforderlich, ist über das erweiterte Angebot einer Konfliktinterventionsstelle nachzudenken.

Die Konfliktberatungsstelle soll neue Aufgaben übernehmen:

- die Beratung von Betroffenen (vgl. § 5.1) und
- die Koordination der Beteiligten des Beratungsnetzes (s. § 6) und
- die Beratung von Beteiligten des Beratungsnetzes im Kontext ihrer Beratungstätigkeit (s. § 6.2) sowie bezüglich der Möglichkeit zur ihrer weiteren Professionalisierung (s. § 6.4).

Die Projektgruppe schlägt für die Konfliktberatungsstelle die Anbindung an die Stelle des Suchtbeauftragten, der wiederum in der Betriebsärztlichen Dienststelle angesiedelt ist, vor:

Neben der Qualifikation des jetzigen Stelleninhabers, Herrn Franssen (Dipl.-Sozialarbeiter und Supervisor), sprechen folgende inhaltliche Gründe für diese Anbindung:

- Die Arbeit des Suchtbeauftragten und der BdÄ hat eine fachliche Nähe zum Thema; die fachliche Kompetenz ist vorhanden. Die Funktion ist als Beratungsstelle an der Universität Mainz eingeführt.
- Die räumliche Distanz zur Universität senkt Zugangsbarrieren.
- Der Suchtbeauftragte könnte in Konflikten stärker den Blick ‚von außen‘ einnehmen.
- Durch die Einbindung in eine bestehende Struktur könnte die Konfliktberatungsstelle von dieser profitieren. Als Beispiel hierfür sei eine bessere telefonische Erreichbarkeit genannt.

Organisatorische Fragen, welche die Stellung der Suchtbeauftragten, der BdÄ und damit vertragliche Grundlagen für die Einbindung der Konfliktberatungsstelle betreffen, sind – eine positive Entscheidung vorausgesetzt – noch zu klären.

Neben einer angemessenen Ausstattung der Konfliktberatungsstelle (Aufstockung der Stelle des Suchtbeauftragten und Sachmittelausstattung u.a. für externe Beratung) ist für die Akzeptanz wichtig, dem Suchtbeauftragten auch formal diese zusätzlichen Funktion zu übertragen.

7.1 Aufgaben der Konfliktberatungsstelle

Die Konfliktberatungsstelle hat zwei Zielgruppen: in erster Linie Betroffene, die beraten und unterstützt werden sollen, in zweiter Linie die Einrichtungen des Beratungsnetzes, für die sie die Koordination und Geschäftsführung übernimmt.

Neben der Beratung ist die Koordination von Konfliktbearbeitungsprozessen Hauptaufgabe der Konfliktberatungsstelle.

Handlungspflichten der Vorgesetzten und der Dienststelle bleiben durch die Arbeit der Konfliktberatungsstelle unberührt.

Zu § 8 Beschwerdeverfahren

§ 8 zeigt Betroffenen (Beschäftigten und Führungskräften) auf, wie in Beschwerdefällen zu verfahren ist. Dabei wird ein Rahmen gegeben, der einerseits Verbindlichkeit im Sinne von klarer Handlungsaufforderung, und andererseits Offenheit für situationsangemessene Handlungsmöglichkeiten ermöglichen soll.

Zu § 9 Umsetzung

9.1 Probephase zur Umsetzung der Dienstvereinbarung

Mit der vorgelegten Dienstvereinbarung und den vorgeschlagenen Maßnahmen betritt die Universität Mainz Neuland. Um nach ersten Schritten der Umsetzung und einem angemessenen Zeitraum von drei Jahren eine gegebenenfalls notwendige Anpassung der Dienstvereinbarung treffen zu können, soll der Beratungsbedarf und die Effizienz des nun vorgeschlagenen Modells evaluiert werden. Ein Rückgriff auf das ursprünglich vorgeschlagene Konzept der Konfliktinterventionsstelle soll dabei als zweiter Schritt der Umsetzung der Dienstvereinbarung geprüft werden.

Anmerkungen:

- 1 Meschkutat, B.; Stackelbeck, M., Langehoff, G. (2002): Der Mobbing-Report Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland; Dortmund, Berlin, S.23 ff.
- 2 Ebenda, S.28
- 3 Ebenda, S.26
- 4 Walter, Henry; Cornelsen, Claudia (1993): Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz. Konflikte erkennen, offen legen und lösen; Frankfurt, New York, S.12
- 5 Landesarbeitsgericht Thüringen (April 2001): Urteil vom 10.04.2001 – 5 Sa 403/2000 [EzBAT Nr. 19 zu § 8 BAT Persönlichkeitsrecht]

Quelle: http://www.uni-mainz.de/downloads_nsm/Dienstvereinbarung.pdf

Gefunden in: www.migration-online.de © DGB Bildungswerk, Bereich Migration und Qualifizierung

migration-online wird gefördert durch: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesministerium des Innern, Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge, Xenos, Europäische Union, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen, migration-online.de versteht sich als ein Beitrag zum Bündnis für Demokratie und Toleranz und für den Verein "Mach meinen Kumpel nicht an!" e.V.