

Datum: 18.03.2009

VERWALTUNGSMITTEILUNG – NR.: 05 / 2009
für den Bereich Campus und Germersheim

Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“

Sehr geehrte Damen und Herren,

zwischen der Universitätsleitung und dem Personalrat wurde eine neue Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ geschlossen.

Beiliegend erhalten Sie diese zur Kenntnis. Die Verwaltungsverfügung – Nr. 01 / 2004 wird hiermit ungültig.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

(Bertram)

Dienstvereinbarung

Partnerschaftliches Verhalten an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Zwischen

der Johannes Gutenberg Universität- Mainz
- vertreten durch den Präsidenten -

und dem Personalrat
- vertreten durch den Vorsitzenden -

wird auf der Grundlage des § 76 in Verbindung mit § 80 II Nr. 13 Landespersonalvertretungsgesetz
Rheinland-Pfalz (LPersVG RP) vom 24.11.2000 folgende

Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

geschlossen:

§ 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.

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
 - 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 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/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. Konfliktberatung und Beratungsnetz unterstützen die Hochschulleitung bei der Umsetzung präventiver Maßnahmen.

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, die erworbenen Kompetenzen in ihren Bereichen umsetzen und frühzeitig Unterstützungsangebote (z.B. die Konfliktberatungsstelle sowie die anderen Vertretungen des Beratungsnetzes) nutzen..

Dazu werden geeignete Angebote in die Führungskräftefortbildung aufgenommen.

Kompetenzen im Bereich der Personalführung werden in die Leistungsbeurteilung oder vergleichbare Maßnahmen wie Personalauswahlverfahren einbezogen. Stellenausschreibungen sind dies-bezüglich zu formulieren.

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 sowie die anderen 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
- Vertrauensfrau/Vertrauensmann der Schwerbehinderten
- Konfliktberatungsstelle

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

6.3 Die am Beratungsnetzes 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; bei Fortbildungen des Beratungsnetzes erfolgt die Koordination über die Konfliktberatungsstelle

6.6 Die Geschäftsführung des Beratungsnetzes obliegt der Konfliktberatungsstelle.

§ 7 Konfliktberatungsstelle

7.1 Die Universität richtet eine Konfliktberatungsstelle ein.

7.2 Aufgaben der Konfliktberatungsstelle sind:

- Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 5.1
- [Vorschlag]Geschäftsführung 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 ggf. die Personalabteilung hinzuziehen.

7.4 Die Konfliktberatungsstelle wird für diese Aufgaben im angemessenen Umfang ausgestattet.

§ 8 Beschwerdeverfahren

8.1 Liegt der Dienststelle eine Beschwerde vor (vgl. § 5.2), ist diese unverzüglich zu prüfen; falls erforderlich, sind geeignete Maßnahmen im Sinne von § 8.2 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 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 sowie der anderen 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.

8.5 Wenn alle Maßnahmen nicht greifen, bemüht sich die Dienststelle, für die betroffene Person/die betroffenen Personen einen anderen Arbeitsplatz zu suchen.

§ 9 Umsetzung

9.1 Berichtspflicht

Die Dienststelle berichtet jährlich über die Umsetzung der Dienstvereinbarung.

9.2 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage nach der beiderseitigen Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt auf unbestimmte Zeit.

Sie kann mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum 31. März eines jeden Jahres durch die Dienststelle oder den Personalrat gekündigt werden.

Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein bzw. ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen der Vereinbarung nicht berührt werden. Beide Seiten verpflichten sich, etwaige, klärungsbedürftige, aber nicht ausdrücklich geregelte Tatbestände im Sinne dieser Dienstvereinbarung zu regeln.

Mainz, den 16.3.09

Johannes Gutenberg Universität- Mainz

Universitätsprofessor Dr. Georg Krausch

Mainz, den 17.03.09

Personalrat

Rüdiger Wetzel

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.

Nach einer Evaluation im Jahr 2007 wurde die nun vorliegende Dienstvereinbarung in Teilen überarbeitet und ergänzt.

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

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; Comelsen, Claudia (1993): Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz. Konflikte erkennen, offenlegen und lösen; Frankfurt, New York, S.12

Konflikte 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.

⁵ Landesarbeitsgericht Thüringen (April 2001): Urteil vom 10.04.2001 – 5 Sa 403/2000 [EzBAT Nr. 19 zu § 8 BAT Persönlichkeitsrecht]

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 Konfliktberatungsstelle, die Betriebsärztliche Dienststelle, das Frauenbüro, der Personalrat, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, die Psychotherapeutische Beratungsstelle, 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

Jede/jeder Beschäftigte hat 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

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

Das Beratungsnetz unterstützt Beschäftigte und Vorgesetzte bei der Bearbeitung von Störungen am Arbeitsplatz und pflegt den fachlichen Austausch. Die Einrichtungen des Beratungsnetzes treffen sich dazu regelmäßig am sog. Runden Tisch.

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 im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen ebenfalls Beratung an. Unabdingbar dafür ist, geeignete Fortbildungsmaßnahmen zur weiteren Professionalisierung der Beratungseinrichtungen anzubieten. Zur Unterstützung der Konfliktberatungsstelle und des Beratungsnetzes kann eine externe Beratung einbezogen werden. Dies sollte eine auf Honorarvertragsbasis eingebundene entsprechend ausgewiesene Person sein (z.B. 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. Bei Fragen des Beratungsnetzes erfolgt die punktuelle Einbeziehung auf Veranlassung der Konfliktberatungsstelle.

Zu § 7 KONFLIKTBERATUNGSSTELLE

[Vorschlag] Mit der Konfliktberatungsstelle soll 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 wurde. Ziel ist es, Prozesse gezielter zu steuern und so schneller zu Lösungen zu gelangen. Die Konfliktberatungsstelle übernimmt folgende Aufgaben:

- die Beratung von Betroffenen (vgl. § 5.1) und
- die Geschäftsführung des Beratungsnetzes (s. § 6) und

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 Berichtspflicht

Der Bericht sollte den Bericht der Konfliktberatungsstelle und Ausführungen über erfolgte Präventionsmaßnahmen enthalten. Dieser könnte im Rahmen einer Personalversammlung erfolgen.