

Neufassung der Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Präambel

Eine Hochschulkultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine Grundvoraussetzung für den Erfolg unserer Hochschule.

Gemäß unserem Leitbild ist der Umgang im Miteinander durch Verlässlichkeit, Verbindlichkeit, Offenheit, Lösungsorientierung und Wahrnehmung von Verantwortung geprägt. Dabei handeln wir solidarisch, partnerschaftlich, respektvoll und achtsam.

Die Hochschulleitung verpflichtet sich in Zusammenarbeit mit dem Personalrat, ein partnerschaftliches Klima durch gezielte Maßnahmen zu fördern und aufrecht zu erhalten. Auch in dieser Weise wird der Fürsorgepflicht gegenüber den Angehörigen der Hochschule Rechnung getragen.

Konfliktprävention und Konfliktmanagement wird eine besondere Bedeutung beigemessen. Konflikte am Arbeitsplatz werden nicht tabuisiert, ihre Bewältigung wird als Chance betrachtet, das Arbeitsklima und die Arbeitszufriedenheit nachhaltig zu verbessern.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis an der HSGM stehen und soll auch Richtlinie für Personen sein, die nicht in den Zuständigkeitsbereich der Personalvertretung fallen.

§ 2 Grundsätze

Alle Angehörigen der HSGM sind aufgefordert, an der Verwirklichung eines guten, partnerschaftlichen Arbeitsklimas mitzuwirken.

Dieser Grundsatz wird verletzt, wenn die Würde von Beschäftigten nicht respektiert wird, sei es durch bewusste, gezielte oder auch fahrlässige Verhaltensweisen. Mobbing, sexuelle Belästigung sowie Diskriminierung jedweder Art (z. B. aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Religion oder sexueller Orientierung) werden nicht geduldet und sind zu unterbinden.

§ 3 Verantwortung der Vorgesetzten

Die Vorgesetzten der Hochschule tragen auf Grund ihrer Fürsorgepflicht in Konfliktsituationen ihrer Beschäftigten eine besondere Verantwortung. Sie haben Vorbildfunktion und sollen durch ihr eigenes Verhalten zu einem Betriebsklima beitragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten respektiert werden. Sie und die unter § 4 genannte Personen sind in Konfliktfällen erste Ansprechpartner.

Die Vorgesetzten tragen insbesondere die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Fehlverhalten und Konflikte in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird und gegebenenfalls Maßnahmen zur Konfliktlösung eingeleitet und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden. Vorgesetzte, die Fehlverhalten und Konflikte am Arbeitsplatz nicht beachten, sind vom nächst höheren Vorgesetzten auf ihre Verantwortung hinzuweisen. Nehmen Vorgesetzte ihre Aufgaben im Sinne dieser Dienstvereinbarung nicht wahr, stellt dies eine Dienstverletzung dar, die disziplinar- oder arbeitsrechtlich verfolgt werden kann.

Sollte es einem Vorgesetzten selbst nicht möglich sein, als vermittelnde Person aufzutreten, oder wird dies von einem der Betroffenen abgelehnt, ist die nächst höhere Führungskraft oder eine dritte Person zur Konfliktmoderation hinzuzuziehen. Gleiches gilt bei Konflikten zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten.

Sollten alle Klärungsversuche scheitern, ist letztlich die Hochschulleitung im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, eine Lösung des Konflikts herbeizuführen.

§ 4 Beratung und Ansprechpartner

Kommt es zu Störungen, Problemen oder Konflikten am Arbeitsplatz, bei denen die Betroffenen sich außerstande sehen, sie selbst zu lösen, oder zu deren Bewältigung sie Unterstützung oder Beratung benötigen, gibt es von Seiten der Hochschule eine Reihe verschiedener Hilfsangebote und Anlaufstellen. Alle Angehörigen der Hochschule Geisenheim haben dabei gleichermaßen ein Recht auf Beratung. Neben den jeweiligen direkten und nächst höheren Vorgesetzten stehen insbesondere folgende Personen als Ansprechpartner zur Verfügung:

- Konfliktbeauftragte
- Frauenbeauftragte
- Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen (SBV)
- Suchtbeauftragte
- Mitglieder des Personalrats
- Hochschulleitung

Alle genannten Ansprechpartner haben die Aufgabe, die Betroffenen anzuhören, zu beraten und sie bei der Lösung ihrer Probleme zu unterstützen. Sie sind grundsätzlich dazu verpflichtet, die Anliegen der Hilfesuchenden vertraulich zu behandeln und Informationen, von denen sie im Rahmen eines Beratungsgesprächs Kenntnis erlangen, nur mit der Erlaubnis der Betroffenen weiterzugeben. Den Hilfesuchenden darf durch die Kontaktaufnahme oder die Inanspruchnahme des Angebots keine Benachteiligung entstehen. Die Wahl des Ansprechpartners steht den Beschäftigten frei.

§ 5 Rolle der Konfliktbeauftragten

Die Konfliktbeauftragten der HSGM bieten Ihre Unterstützung in Konfliktsituationen in Form von hochschulinterner Beratung und Konfliktklärung an. Beratung und Konfliktlösungsverfahren finden dabei immer freiwillig und vertraulich statt.

Tätigkeitsrahmen

Die Konfliktbeauftragten unterstützen ratsuchende Personen zunächst dabei herauszufinden,

- wie sie selbst versuchen können, den Konflikt zu lösen
- ob sie Vorgesetzte, Personalrat oder andere beratende Institutionen einbeziehen sollten
- ob ein durch Dritte moderiertes Gespräch (Mediation) zu einer Lösung des Konflikts beitragen kann
- wie sie ggf. die andere Konfliktpartei zu einem solchen Gespräch motivieren können.

Es ist nicht die Aufgabe der Konfliktbeauftragten den Konflikt aktiv zu lösen oder einen Schiedsspruch auszusprechen. Sie enthalten sich deshalb einer Bewertung des Konflikts und ergreifen niemals Partei für einen der Beteiligten. Auf Wunsch der Betroffenen kann jedoch beispielsweise eine Mediation mit Hilfe eines externen Mediators durchgeführt werden.

Die Konfliktbeauftragten sind sich ihrer Grenzen und Möglichkeiten bewusst und verweisen die Betroffenen gegebenenfalls an andere hochschulinterne Instanzen der Konfliktregelung (beispielsweise personalrechtlicher Art) oder an externe Berater.

Vertraulichkeit

Die Konfliktbeauftragten sorgen für einen vertrauensvollen Rahmen für ihre Beratungstätigkeit. In Einzel- oder Mehrparteiengesprächen erlangte Informationen dürfen ohne das ausdrückliche Einverständnis der Beteiligten nicht an Dritte weitergegeben werden - auch dann nicht, wenn diese Informationen möglicherweise zu einer Konfliktlösung beitragen könnten. Die Konfliktbeauftragten geben keine Informationen oder Einschätzungen, die die Persönlichkeit oder das Arbeitsverhalten der Konfliktbeteiligten betreffen oder arbeitsrechtliche Folgen haben können, an Dritte weiter, auch nicht an andere für die Lösung von Konflikten zuständige Personen, wie Vorgesetzte oder Personalräte.

§ 6 Maßnahmen zur Prävention

Informationen und Fortbildungsmaßnahmen zur Förderung sozialer und kommunikativer Kompetenzen, insbesondere im Umgang mit Konflikten, können zu einer Verbesserung des partnerschaftlichen Umgangs am Arbeitsplatz beitragen. Sie sind deshalb den Angehörigen der Hochschule offen zugänglich zu machen und allen Interessierten soll eine Teilnahme an entsprechenden Seminaren ermöglicht werden.

Bei der Übernahme von Personalverantwortung sollen nachweislich erworbene soziale Kompetenzen Voraussetzung sein. Dies ist bei Stellenbesetzungen und Personalentwicklung besonders zu berücksichtigen. Kollegiales und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz ist als Thema in Mitarbeiterjahresgesprächen aufzunehmen.

Speziell bei Umstrukturierungsmaßnahmen und Organisationsveränderungen sind Konflikte oft vorprogrammiert. Es ist daher wichtig, dass in solchen Fällen die Betroffenen bereits im Vorfeld in entsprechende Planungen eingebunden werden und ihnen die Möglichkeit gegeben wird, ihre Bedenken und Wünsche zu äußern und Verbesserungsvorschläge zu machen. Dabei können ggf. auch die unter § 5 genannten Ansprechpartner mit einbezogen werden.

§ 7 Benennung der Konfliktbeauftragten

Der Präsident der HSGM benennt die Konfliktbeauftragten im Einvernehmen mit dem Personalrat der Hochschule. Die jeweils amtierenden Konfliktbeauftragten schlagen hierzu geeignete Kandidaten vor.

Die Konfliktbeauftragten werden im erforderlichen Umfang von der Arbeit freigestellt. Sie sind in ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Finanzielle Mittel und sonstige Unterstützung, die für die Ausübung ihrer Aufgaben erforderlich sind, sind ihnen zur Verfügung zu stellen. Ihnen dürfen durch die Tätigkeit als Konfliktbeauftragte keine dienstlichen Nachteile entstehen.

§ 8 Schlussbestimmungen

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, oder im Widerspruch zur jeweils gültigen Rechtslage stehen, so bleiben die übrigen Bestimmungen in Kraft. Die vertragschließenden Parteien verpflichten sich, in einem solchen Fall anstelle der unwirksamen Bestimmungen eine Regelung zu vereinbaren, die dem ursprünglichen Willen der Parteien am nächsten kommt.

Im Rahmen dieser Vereinbarung auftretende grundsätzliche Probleme oder Auslegungsfragen, die sich bei der Anwendung ergeben, werden die Parteien mit dem Ziel der einvernehmlichen Regelung beraten.

Diese Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft und wird an alle Beschäftigten verteilt. Die Vereinbarung gilt auf unbestimmte Zeit. Sie kann mit einer halbjährigen Frist von jedem der Vereinbarungspartner zum jeweiligen Jahresende gekündigt werden. Bei einer Kündigung gilt die Vereinbarung so lange fort, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung ersetzt wird.

Geisenheim, 02. April 2015

gez.
Prof. Dr. Hans Reiner Schultz
(Präsident)

gez.
Martin Siegfried
(Vorsitzender Personalrat)