

Dienstvereinbarung
Partnerschaftliches Verhalten
an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
zwischen der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, vertreten durch den Präsidenten,
und dem Personalrat der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, vertreten durch den
Vorsitzenden

§ 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