



Richtlinie

zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz

Präambel:

Soziale Konflikte gehören zu den alltäglichen Erscheinungen der Arbeitswelt. Sie äußern sich als kurz- oder langfristige Spannungssituationen zwischen Einzelnen oder Gruppen und werden häufig als belastend oder zerstörend empfunden. Die Art und Weise, wie mit ihnen umgegangen wird, wirkt sich auf die individuelle Arbeitszufriedenheit, das Arbeitsklima, auf die Gesundheit und das Engagement der Beschäftigten und letztlich auf die Qualität der Arbeitsergebnisse und damit auch auf den Erfolg der Universität insgesamt aus.

Die Universität Bayreuth strebt einen verantwortungsvollen Umgang mit Konflikten unter gegenseitigem Respekt aller Beteiligten an. Sie verpflichtet sich, Verhaltensweisen und Maßnahmen, die zu einem konstruktiven Umgang mit Konflikten beitragen, zu fördern. Diese Richtlinie ist Ausdruck der Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt im Einvernehmen mit dem Personalrat für alle an der Universität Bayreuth hauptberuflich Tätigen (Art. 2 Abs. 1 BayHSchPG), die nebenberuflich wissenschaftlich und künstlerisch Tätigen (Art. 2 Abs. 2 BayHSchPG) und die sonstigen an der Hochschule tätigen Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Art. 17 Abs. 1 Satz 1 des Bayerischen Hochschulgesetzes.

§ 2 Zielsetzung

Diese Richtlinie dient der Bewusstseinsbildung und der Prävention sowie der Regelung des Umgangs mit Konflikten an der Universität Bayreuth. Bestehende gesetzliche und tarifliche Bestimmungen zum Schutz der Universitätsangehörigen werden durch diese Richtlinie nicht berührt.

§ 3 Grundsätze, Begriffsbestimmungen

Alle an der Universität Bayreuth Tätigen im Sinne des § 1 sollen durch ihr Verhalten zu einem konstruktiven und förderlichen Arbeitsklima beitragen. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit und die Würde der Einzelnen zu respektieren, Probleme und Konfliktsituationen rechtzeitig zu erkennen und anzusprechen. Dabei haben Personen mit Führungsaufgaben eine besondere Verantwortung.

Verhaltensweisen, welche die Würde des Einzelnen beeinträchtigen, sind insbesondere Mobbing, Diskriminierung und (sexuelle) Belästigung.

1. Mobbing

Mobbing ist ein komplexer, konfliktgeladener Prozess am Arbeitsplatz, bei dem eine Person durch eine oder mehrere Personen über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch und regelmäßig Verhaltensweisen ausgesetzt wird, die als Angriff und Diskriminierung erlebt werden und die gegen die Selbstachtung dieser Personen gerichtet sind.

Der normale betriebliche Konflikt, der sich bei der Erfüllung der Arbeit zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten oder zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ereignet, ist in diesem Sinne kein Mobbing, kann aber eine Vorstufe darstellen. Da sich systematisches Mobbing oft nur bei einer längerfristigen Betrachtungsweise erkennen lässt, wird Betroffenen empfohlen, derartige Vorkommnisse zu dokumentieren.

Mobbing kann insbesondere in folgenden Erscheinungsformen auftreten:

Angriffe gegen die Person wie:

- Drohungen, Beschimpfungen oder körperliche Angriffe
- ständige unsachliche, verletzende Kritik
- Zuteilung unlösbarer, kränkender, zu vieler oder gar keiner Aufgaben
- Sabotage der Arbeit oder Beschädigung von Gegenständen im Besitz der betroffenen Person

Angriffe gegen das soziale Gefüge wie

- Verleumden oder Herabwürdigen gegenüber anderen Personen
- Verbreiten von Gerüchten
- mangelhafte Information oder Falschinformation der betroffenen Personen
- Isolierung durch Ausschluss von Besprechungen
- Isolierung durch systematischen Ausschluss von gemeinsamen Aktivitäten

2. Diskriminierung:

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes oder Alters, ihrer Religion, Weltanschauung, ethnischen Zugehörigkeit, sexuellen Orientierung oder aufgrund einer Behinderung eine weniger günstige Behandlung erfährt oder erfahren würde, als eine andere Person.

3. (Sexuelle) Belästigung:

Unter Belästigung wird ein Verhalten verstanden, das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt, das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und das eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für diese Person schafft.

Erscheinungsformen der (sexuellen) Belästigung sind insbesondere

- unerwünschter Körperkontakt bzw. Nichteinhalten körperlicher Distanz
- anzügliche Blicke bzw. nonverbales Verhalten mit sexuellem Bezug
- Äußern sexistischer, rassistischer bzw. fremdenfeindlicher Kommentare oder Witze

- Zeigen oder Verschicken von sexistischem, pornographischem oder fremdenfeindlichem Material bzw. anzügliche Äußerungen über virtuelle Medien
- herabwürdigendes nonverbales Verhalten

Bemerkung: Wenn in der Folge von Konflikt gesprochen wird, sind auch die vorstehend genannten Sonderformen eingeschlossen.

§ 4 Konfliktkultur

Das Ziel eines verantwortungsvollen, konstruktiven Umgangs mit Konflikten ist nur zu erreichen, wenn alle Beschäftigten der Universität Bayreuth an dieser Aufgabe mitwirken. Jeder ist angehalten, zu einem Klima beizutragen, das durch einen respektvollen Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Vorgesetzten gekennzeichnet ist.

Den Führungskräften kommt hinsichtlich des Umgangs mit Konflikten eine besondere Aufgabe und Verantwortung zu. Das Erkennen, Ansprechen und Bewältigen von Konflikten sowie die Schaffung eines Arbeitsklimas, das einen konstruktiven Umgang mit Konflikten fördert, sind wesentliche Führungsaufgaben.

Die Universitätsleitung bestimmt durch die von ihr gesetzten Maßnahmen und Entscheidungen die Konfliktkultur besonders stark, z.B.

- durch die Wahrnehmung ihrer Aufsichtsfunktion
- durch die Aus- und Weiterbildung aller Beschäftigten, insbesondere der Führungskräfte
- durch die Identifizierung strukturell-organisatorischer Anteile an Konflikten
- durch das Angebot einer Konfliktprävention durch externe Konfliktberater
- durch die Auswahl der Führungskräfte.

Präsident, Kanzler und Personalrat sind sich einig, geeignete, auch rechtliche Maßnahmen zu ergreifen, die einen positiven Umgang mit Konflikten fördern, bzw. einen destruktiven Umgang verhindern.

§ 5 Beschwerderecht, Anlaufstellen

Die Vorgesetzten bzw. Führungskräfte der Universität sind in der Regel die ersten Ansprechpersonen für die von Fehlverhalten nach § 3 Betroffenen. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf ein Fehlverhalten in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen zur Konfliktlösung eingeleitet und überprüft werden.

Darüber hinaus hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter jederzeit das Recht, sich bei folgenden Anlaufstellen Beratung und Unterstützung zu holen:

- Personalabteilung
- Personalrat
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung

- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Betriebsärztin

und insbesondere bei den von der Universität bestellten externen Konfliktberatern.

Das Beschwerderecht der Beschäftigten nach Art. 69 Abs. 1 Buchst. c des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes bleibt unberührt.

§ 6 Konfliktberatung

Es wird eine Konfliktberatung zur Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz eingerichtet, bei der die externen Konfliktberater zur Verfügung stehen.

Die Berater haben folgende Aufgaben:

- Entgegennahme von Beschwerden
- Prüfung, ob es sich um einen Fall im Sinne dieser Richtlinie handelt
- Beratung der Betroffenen
- Einleitung und Begleitung eines universitätsinternen Schlichtungsverfahrens (siehe auch § 7 dieser Richtlinie)
- Information von Dienststellenleitung und Personalrat unter Berücksichtigung der Schweigepflicht

Es wird empfohlen, die externen Berater in einem möglichst frühen Stadium des Konfliktes einzubinden.

§ 7 Konfliktregelungsverfahren

Phase 1:

Vorgesetzte bzw. Anlaufstellen, insbesondere der externe Konfliktberater sollen mit allen am Konflikt beteiligten Personen Gespräche führen mit dem Ziel, den Konflikt beizulegen. Als Möglichkeiten kommen insbesondere in Betracht:

- Vermittlung und Schlichtung zwischen den Beteiligten
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Vermittlung von internen Unterstützungsangeboten
- organisatorische sowie dienstrechtliche Maßnahmen

Phase 2:

Führen die ergriffenen Maßnahmen und die Gespräche zu keinem Erfolg, wird auf Wunsch der/des Betroffenen von der Dienststelle ein Runder Tisch einberufen, um zu einer endgültigen Lösung zu gelangen. Dienststellenleitung und Personalvertretung legen den Teilnehmerkreis fest. Als Beteiligte kommen insbesondere in Betracht:

- die oder der Betroffene
- die Beschwerdegegnerin oder der Beschwerdegegner
- die am Konflikt nicht beteiligte Führungskraft
- eine Vertreterin/Vertreter der Dienststellenleitung

- ein Mitglied des Personalrates
- eine Vertreterin/Vertreter der in § 5 genannten Sondervertretungen
- die Betriebsärztin
- die externen Konfliktberater

Die Mitglieder des Runden Tisches beraten und entscheiden die weitere Vorgehensweise zur Behebung des Konfliktes. Als Maßnahmen kommen insbesondere in Frage:

- Mediation
- Moderation
- Coaching
- Vermittlung medizinischer und/oder psychotherapeutischer Hilfe
- arbeitsorganisatorische oder strukturelle Maßnahmen

Die Maßnahmen und ein zu definierender Zeitraum, in welchem die Maßnahmen wirksam werden sollen, werden festgehalten.

Nach Ablauf des Zeitraumes evaluieren die Mitglieder des Runden Tisches unter Einbeziehung aller am Konflikt Beteiligten, ob die gesetzten Maßnahmen zu einer Beilegung des Konfliktes geführt haben.

Phase 3:

War das Konfliktregelungsverfahren nicht erfolgreich, erfolgt eine schriftliche Meldung an den Präsidenten bzw. den Kanzler. Dieser leitet soweit möglich angemessene Maßnahmen ein. Diese können insbesondere dienst-, arbeitsrechtlicher oder organisatorischer Natur sein.

§ 8 Schweigepflicht, Datenschutz

Alle an dem Verfahren Beteiligten sind verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten Informationen, insbesondere personenbezogene Daten vertraulich zu behandeln und nicht an unbeteiligte Dritte weiterzugeben, es sei denn, die Beteiligten haben ihr Einverständnis dazu gegeben.

§ 9 Geltungsdauer, Salvatorische Klausel

Diese Richtlinie tritt mit der Unterzeichnung in Kraft und gilt vorläufig bis zum Ende des Jahres 2013. Danach wird über die Fortgeltung entschieden. Die Universitätsleitung führt ein Jahr nach Inkrafttreten eine Evaluation unter Beteiligung der in § 5 genannten Anlaufstellen durch.

Bayreuth, den 13.12.2012

gez. Prof. Dr. Bormann
Präsident

gez. Dr. Zanner
Kanzler

gez. Klaus Münch
Personalrat