

Hilfen zur Lösung von Konflikten

Partnerschaftliches Verhalten an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg; Verwirklichung der Zielsetzungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Präambel

Als Ausbildungsstätte hat die Universität Freiburg eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion für junge Menschen: Leistungen im Studium und in der Forschung wie auch der Ausbildungserfolg können nur in einer Umgebung des intakten Miteinanders gedeihen. Eine Universitätskultur, die partnerschaftliches Verhalten aller Beteiligten und fairen Wettbewerb in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz schätzt, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg. In der Strategieplanung des Rektorats vom März 2004 sind diese Grundsätze und Ziele verankert und die hieraus folgenden Maßnahmen ausführlich dargestellt.

1. Grundsätze

Alle Mitglieder, insbesondere diejenigen in Leitungs- und Führungspositionen sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass Mobbing und Diskriminierung sowie Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden und auch dafür, dass die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium und am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, sowie sexuelle Belästigung nicht stattfinden und nicht geduldet, sondern vielmehr als Rechtsverletzung behandelt werden. Die Universität sieht ihre Mitglieder verpflichtet, diese Grundsätze einzuhalten.

2. Verhaltenskodex

Alle Universitätsmitglieder sind verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und zu einem guten Arbeitsklima beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit der einzelnen Mitglieder zu respektieren, auf Probleme am Arbeitsplatz zu achten, sie wahrzunehmen und Konfliktsituationen frühzeitig anzusprechen. Sind Beschäftigte betroffen durch anhaltende Konflikte, sexuelle Belästigung, Benachteiligungen, Diskriminierung, Mobbing usw., so ist dies Anlass zum Handeln; dies gilt auch, wenn man nicht selbst, sondern Kolleginnen und Kollegen betroffen sind. Alle Beschäftigten können und sollen dazu beitragen, dass Benachteiligungen, Belästigungen, Diskriminierung und Mobbing bei uns mehr und mehr verhindert und Konflikte schnell geklärt werden, indem sie

- sich um kollegiale Wertschätzung und eine Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Offenheit bemühen,
- sich als Vorgesetzte und Personalverantwortliche für die Würde ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv einsetzen,
- offen ihrer Missachtung von Benachteiligungen, sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing, usw. Ausdruck geben,
- offen mit Einzelnen oder im Team Konfliktsituationen besprechen,
- benachteiligte oder belästigte Kolleginnen und Kollegen unterstützen und ermutigen, sich zur Wehr zu setzen.

3. Beschwerdestelle im Sinne des AGG

Offizielle Beschwerdestelle im Sinne des AGG ist Herr Schindler bzw. als Vertretung Frau Schellinger im Personaldezernat.

4. Möglichkeiten zur positiven Konfliktlösung

4.1. Beratungs- und Vermittlungsgespräche

All diejenigen, die sich im Sinne der Grundsätze (Ziff. 1) benachteiligt oder durch die Verhältnisse am Arbeitsplatz (egal ob Mitarbeiter/in oder Vorgesetzte/r) im Sinne des Verhaltenskodex (Ziff. 2) belastet fühlen, sollen ermutigt werden, die vielfältigen, vertraulichen Beratungsangebote unserer Universität in Anspruch zu nehmen:

- Psychosozialer Beratungsdienst der Universität, Tel. 4467
- Personalvertretung, Tel. 6900
- Schwerbehindertenvertretung, Tel. 6906
- Jugend- und Auszubildendenvertretung, Tel. 6900
- Gleichstellungsbeauftragte, Tel. 4299
- Beauftragte für Chancengleichheit für Verwaltung und Technik, Tel. 4411
- Betriebsärztlicher Dienst, Tel. 4368

Die angesprochene Beratungsstelle kann mit dem Einverständnis der betroffenen Person ein erstes Vermittlungsgespräch mit dem Ziel einer schnellen Lösung initiieren.

Zudem stehen als Ansprechpartner die Vorgesetzten oder die zuständigen Abteilungsleiter des Personaldezernats zur Verfügung (z.Zt. Herr Schindler für Beamte, Tel. 4326, bzw. Herr Heisch für Tarifbeschäftigte, Tel. 4344). Auch von diesen Personen kann - gegebenenfalls unter Hinzuziehung eines Personalratsmitglieds - versucht werden, eine Lösung zu finden.

Zum Abschluss der Konfliktlösung auf dieser Stufe sollte ein gemeinsames Gespräch der am Konflikt beteiligten Parteien unter Beteiligung der Personalabteilung und des Personalrates im Rahmen seiner Zuständigkeit stattfinden.

4.2 Schlichtung oder andere Maßnahme

Haben die Bemühungen nach 4.1. nicht zur Konfliktlösung geführt, können sich die am Konflikt Beteiligten gegebenenfalls unter Hinzuziehung einer Person des Vertrauens (zum Beispiel Personalvertretungsmitglied) an den Kanzler wenden mit der Bitte, Maßnahmen zur Konfliktlösung einzuleiten. Diese Anrufung des Kanzlers muss innerhalb von zwei Wochen nach der letzten Aktivität auf Stufe 4.1. bzw. nach dem Eintritt des letzten Konfliktfalls geschehen.

Der Kanzler wird unverzüglich tätig. Er leitet entweder eine Schlichtung ein oder unterbreitet dem Rektor einen Vorschlag für eine andere Maßnahme zur Konfliktlösung (z. B. Mediation), es sei denn, er hält eine Entscheidung über eine sofortige arbeitsrechtliche Maßnahme im Sinne von 4.3 für notwendig.

Soll eine Schlichtung stattfinden, wird diese unverzüglich – in der Regel vom Personaldezernenten – anberaumt. Das Gespräch wird dann zusammen mit einem Personalratsmitglied sowie einem Mitglied der Psychosozialen Beratungsstelle unserer Universität durchgeführt. Im Einzelfall kann auch eine andere Zusammensetzung der Gesprächsteilnehmer bestimmt werden, zum Beispiel bei einer Mediation. Andere Personen aus den Mitarbeitervertretungen können hinzugezogen werden, wenn dies zur Klärung der Situation erforderlich ist.

Die Parteien werden in diesem Verfahren angehört. Die Schlichtungs-Gruppe stellt die Tatsachen fest. Diese Gruppe erarbeitet sodann einvernehmlich einen Lösungsvorschlag für den Kanzler in der Regel binnen 4 Wochen.

Wird dieser von den Konfliktparteien akzeptiert, wird von der Personalverwaltung nach 3 Monaten überprüft, ob die Maßnahmen zum Erfolg geführt haben. Wenn nicht, wird der Kanzler informiert.

4.3. Entscheidung der Dienststelle

Hält der Kanzler eine sofortige Entscheidung über eine arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahme für nötig oder kommt ein Schlichtungsgespräch nicht zu Stande, trifft der Kanzler diese Entscheidung bzw. unterbreitet er dem Rektor als Dienstvorgesetztem einen abschließenden Entscheidungsvorschlag. Dies gilt auch, wenn ein Lösungsvorschlag gemäß 4.2 von den Beteiligten nicht akzeptiert wird.

4.4

Das Recht der Betroffenen, sich direkt an den Dienstvorgesetzten zu wenden, bleibt unberührt, ebenso bleiben die Zuständigkeiten des Dienstvorgesetzten gem. § 11 Abs. 5 LHG unberührt.

.....
Wolf-Eckhard Wormser
Kanzler

.....
Professor Dr. Wolfgang Jäger
Rektor