

Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung an der RWU

Präambel

Im gemeinsamen Bestreben an der Hochschule Ravensburg-Weingarten (RWU) entstehende Konflikte früh zu klären und zu lösen und damit negative Auswirkungen auf Einzelne oder auf eine Gruppe zu verhindern, schließen Hochschulleitung und Personalrat folgende Dienstvereinbarung:

§1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der RWU, soweit diese unter den Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg (LPVG-BW) fallen. Sind andere Hochschulangehörige (z.B. Professorinnen bzw. Professoren) betroffen, sollten sich diese nach Möglichkeit an die Regelungen im Sinne dieser Dienstvereinbarung halten.

§2 Konflikte

Grundsätzlich sind alle Beschäftigten zur Schaffung eines guten Betriebsklimas angehalten, um Konflikte durch ein kollegiales und faires Miteinander zu vermeiden. Konflikte, die dadurch gekennzeichnet sind, dass zwei oder mehr Personen oder Interessengruppen gegenläufige Meinungen vertreten und sich nicht einigen können, treten dennoch in zwischenmenschlichen Beziehungen regelmäßig auf. Allerdings ist zwischen mehr oder weniger einfach zu lösenden Konflikten zu unterscheiden.

Ein einfacher Konflikt liegt vor, wenn die Betroffenen noch sachlich in den Dialog treten können, um gemeinsam nach einer Lösung zu suchen. Beide Konfliktparteien sind dann dazu angehalten, selbstständig und frühzeitig aufeinander zuzugehen und nach Lösungen zu suchen. Dabei kann die präventive oder unterstützende Hilfe anderer Personen (z.B. Kolleginnen oder Kollegen, Vorgesetzte, Personalrat, Personalabteilung, Klärungs- und Beschwerdestelle, externe Beratungsstellen) genutzt werden.

Ein schwerer Konflikt liegt vor, wenn den Betroffenen die Lösungsfindung nicht gelingt und diese für eine bzw. beide Parteien zu einer großen Belastung wird. Hierzu gehören auch Mobbinghandlungen.

Es kann sinnvoll sein, weitere Hilfen (z.B. Moderatorinnen oder Moderatoren, Mediatorinnen oder Mediatoren) hinzu zu ziehen.

§3 Rechte und Pflichten

Betroffene, die sich benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen, haben das Recht nach §13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Beschwerde. Durch die Beschwerde wird ein Beschwerdeverfahren eröffnet. An diesem sollen die Konfliktparteien teilnehmen. Das Hinzuziehen von Vertrauenspersonen ist möglich. Zur Behandlung einer Beschwerde wird eine betriebliche Konflikt- und Beschwerdestelle (kurz: KBSt) eingerichtet.

§4 Zusammensetzung und Aufgaben der betrieblichen Klärungs- und Beschwerdestelle (KBSt)

Die KBSt ist eine ständige und unabhängige Einrichtung der RWU. Sie setzt sich aus drei sogenannten Konfliktlotsen zusammen, die von Hochschulleitung und Personalrat im Einvernehmen bestellt werden. Es sollte versucht werden, dass jeweils

- eine Professorin bzw. ein Professor,
- eine wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. ein wissenschaftlicher Mitarbeiter sowie
- eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter aus dem technischen Bereich oder Verwaltungsbereich

der KBSt angehören. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Rektorat und Personalabteilung sowie Mitglieder des Personalrats dürfen nicht in die KBSt bestellt werden. Existiert an der RWU keine KBSt, sind die Konfliktlotsen befangen oder möchten die Betroffenen sich aus sonstigen Gründen nicht an die KBSt wenden, können die Betroffenen auch auf den Personalrat zugehen.

Die KBSt kann eine Sprecherin bzw. einen Sprecher aus ihren Reihen benennen. Sie bearbeitet gemeinsam vorgebrachte Beschwerden gemäß §5 mit dem Ziel nach Möglichkeit eine Einigung unter den Konfliktgegnern herbeizuführen. Sie kann sich neben eigenen Arbeitsmethoden der folgenden Methoden bedienen:

- Einzelgespräche
- Gruppengespräche
- Moderation
- Empfehlung zur Mediation

§5 Stufen der Beschwerdebehandlung

Eine Beschwerde ist in mündlicher oder schriftlicher Form an die KBSt zu richten.

Betroffene, die eine Beschwerde nach §3 vorbringen wollen, sollen zuerst ein informatives **Vorgespräch** mit einem Konfliktlotsen führen, um die Möglichkeiten der Konfliktlösungen sowie das weitere Vorgehen im Beschwerdeverfahren zu besprechen. Kommt die Betroffene bzw. der Betroffene zur Erkenntnis, dass ihre bzw. seine Beschwerde nicht sinnvoll bzw. notwendig ist, kann hierauf verzichtet werden.

Wird dennoch eine Beschwerde nach §3 vorgebracht, sollte die KBSt möglichst innerhalb von zwei Wochen mit beiden Konfliktparteien getrennt ein **Klärungsgespräch** führen. In der Klärungsphase können weitere Gespräche geführt werden.

Das folgende **Vermittlungsgespräch**, das mit allen Betroffenen und mit einem oder mehreren Konfliktlotsen geführt wird, soll möglichst innerhalb von zwei Wochen stattfinden mit dem Ziel der weiteren Klärung des Sachverhaltes. Bei Bedarf sind zeitnah weitere Gespräche möglich. Die Gesprächsleitung erfolgt durch einen Konfliktlotsen. Wenn eine Konfliktpartei es wünscht, kann ein Mitglied des Personalrats beratend daran teilnehmen. Die KBSt kann nach Rücksprache mit dem Rektorat eine Fachperson/Fachstelle hinzuziehen.

Sollte die KBSt feststellen, dass eine Einigung nicht erzielt werden kann und weitere Lösungsmöglichkeiten nicht mehr zu sehen sind, wird das Rektorat informiert und auf Verlangen eines der beiden Konfliktparteien auch der Personalrat. Das Rektorat entscheidet über das weitere Vorgehen.

Eine vorgebrachte Beschwerde kann nach Rücksprache mit der KBSt jederzeit zurückgezogen werden. Es dürfen den Betroffenen daraus keine Nachteile entstehen.

§6 Dokumentation und Stillschweigen

Die KBSt führt während eines Verfahrens Ergebnisprotokolle, die sechs Wochen nach Beendigung des Verfahrens zu vernichten sind. Die Konfliktlotsen haben im Rahmen ihrer Arbeit gegenüber Unbeteiligten Stillschweigen zu bewahren. Gleiches wird den Konfliktparteien nahegelegt.

§7 Beteiligungs- und Informationsrechte des Personalrats

Beide Konfliktparteien müssen zu Beginn eines Verfahrens von der KBSt über die Informations- und Beteiligungsmöglichkeiten durch den Personalrat informiert werden.

Der Personalrat ist auf Verlangen einer der Konfliktparteien:

- über den aktuellen Stand des Verfahrens zu informieren
- zu den Gesprächen einzuladen.
- über Informationen, die in diesem Zusammenhang an das Rektorat gehen, zu informieren,
- über Maßnahmen, die das Rektorat, in diesem Zusammenhang trifft oder getroffen hat, zu informieren.

Die gesetzlichen Beteiligungsrechte des Personalrats bleiben während des gesamten Klärungsverfahrens unberührt.

§8 Schulung der Klärungs- und Beschwerdestelle

Die Konfliktlotsen werden speziell geschult.

§9 Prävention

Zur Erhaltung und weiteren Verbesserung der Kommunikation sollen regelmäßige Schulungen für Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie die sonst üblichen kollegialen Veranstaltungen (z.B. Betriebsausflug, Jahresfeier), durchgeführt werden.

§10 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die anderen Bestimmungen unberührt. Die unwirksam gewordenen Bestimmungen sind durch solche zu ersetzen, die dem Willen der Vertragsparteien am nächsten kommen.

§11 Kündigung

Die Dienstvereinbarung kann von jeder Seite mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, es sei denn, dass die Vertragsschließenden über kürzere Fristen Einvernehmen erzielen. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung oder aber längstens für ein Jahr nach. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Sofern sich (tarif-) rechtliche Voraussetzungen ändern, die sich auf diese Dienstvereinbarung auswirken, ist die Dienstvereinbarung von den Vertragsparteien der geänderten Rechtslage anzupassen. Den Vertragsparteien ist es unbenommen, die Regelungen dieser Dienstvereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen anzupassen.

§12 Inkrafttreten

Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und ersetzt die Dienstvereinbarung „zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Verhinderung von Mobbing im Betrieb“ vom 22.11.2002. Diese Dienstvereinbarung soll in geeigneter Weise veröffentlicht werden.

Weingarten, 10. November 2020

Prof. Dr.-Ing. Thomas Spägle
Rektor

Jürgen Schneider
Personalratsvorsitzender