



Dienstvereinbarung zum Umgang mit Konflikten

an der Universität Hamburg

zwischen der

Universität Hamburg

und dem

Personalrat des wissenschaftlichen Personals (ohne UKE) - WIPR

und dem

Personalrat für das Technische-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal der Universität Hamburg (ohne UKE) - TVPR

Präambel

Ein positives Arbeitsklima einer Universität basiert auf einer Organisationskultur, die sich durch wertschätzendes respektvolles sowie tolerantes Verhalten und eine offene, wertschätzende sowie respektvolle Kommunikation auszeichnet und damit eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg einer Universität bildet.

Wenn Menschen zusammenarbeiten, sind Konflikte (vgl. § 2) jedoch unvermeidbar. Konflikte müssen sachlich, offen und konstruktiv bewältigt werden, ohne zu verletzen oder zu diskriminieren.

Das Präsidium der Universität Hamburg verpflichtet sich, ein faires, kreatives Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Alle Beschäftigten, insbesondere auch die Führungskräfte der Universität Hamburg, sollen ihren Beitrag für ein wertschätzendes und offenes Arbeitsklima leisten und haben die Verantwortung, Konflikte anzugehen, wenn sie diese wahrnehmen. Führungskräfte tragen dabei aufgrund ihrer Vorbildfunktion und ihres Gestaltungseinflusses eine besondere Verantwortung.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigte der Universität Hamburg.

§ 2 Begriffsbestimmung Konflikt und Zielsetzung

Konflikte sind Spannungen, die durch unterschiedliche Wahrnehmungen, Bewertungen, Interessen und Bedürfnisse entstehen. Sie weisen auf Probleme hin und helfen Missstände aufzudecken. Dadurch können sie zu Klärungsprozessen führen. Das heißt, Konflikte haben in der Regel ein kreatives Potential. Wird dieses nicht genutzt, kann es zur Eskalation und zu An- und Übergriffen auf Beschäftigte bis zur Verletzung ihrer Menschenwürde und ihres sozialen Ansehens kommen – dies gilt es auch mit Blick auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu vermeiden.

§ 3 Prävention

Oberstes Ziel ist es, Konflikte zu vermeiden. Dazu ist die Konfliktkompetenz zu stärken und so die Konfliktkultur in Richtung einer klaren und professionellen Kommunikation sowie eines direkten, wertschätzenden miteinander Arbeitens zu entwickeln:

Die Leitung der Konfliktberatung bietet in Abstimmung mit der Personalentwicklung Vorträge, Präventionsworkshops, Fortbildungen und Coachings für Beschäftigte, insbesondere auch für Führungskräfte sowie spezielle Fortbildungen für die Interessenvertretungen an.

§ 4 Struktur der Konfliktberatung

- (1) Die Konfliktprävention und -beratung (im Folgenden: Konfliktberatung) der Universität Hamburg bietet allen Beschäftigten Unterstützung in Konfliktsituationen in Form von vertraulichen, lösungsorientierten Einzel- oder Gruppenberatungen an.
- (2) Die Konfliktberatung besteht aus internen, hauptamtlichen Berater:innen und wird von einer Arbeitsgruppe interner, nebenamtlicher Berater:innen unterstützt. Die internen nebenamtlichen Berater:innen verfügen über besondere Expertise im Bereich der Mediation bzw. Konfliktbearbeitung. Sie werden in Abstimmung mit den jeweiligen

Vorgesetzten und der Dienststelle mit durchschnittlich 10 % ihrer Arbeitszeit für Tätigkeiten in der Konfliktberatung freigestellt. Dieses umfasst auch die regelmäßig stattfindenden Supervisionen für alle Berater:innen, die der Qualitätssicherung dienen.

- (3) Zwischen der Leitung der Konfliktberatung und den Mitgliedern der Arbeitsgruppe besteht eine fachlich enge Zusammenarbeit. Die Zuweisung der Fälle und die Koordination der Fallbearbeitungen erfolgt in enger Abstimmung mit den einzelnen Gruppenmitgliedern durch die Leitung der Beratungsstelle.
- (4) Alle Berater:innen unterliegen der Schweigepflicht. Sie beraten vertraulich, allparteilich, ergebnisoffen, nicht wertend und lösungsorientiert.
- (5) Zudem können in komplexen Prozessen oder bei dem Erfordernis von großer Distanz und Unabhängigkeit externe Mediatoren:innen für Beratungen durch die Leitung der Konfliktberatung hinzugezogen werden. Betroffene haben ein Vetorecht gegen die Auswahl. Vorschläge von Betroffenen können berücksichtigt werden, wenn alle Beteiligten sich darauf verständigen.
- (6) In anonymer Form erstellt die Leitung der Konfliktberatung einmal im Jahr über ihre Arbeit einen Bericht. Hierbei sollen Auffälligkeiten und strukturelle Ursachen von Konflikten sowie Ansätze zur Konfliktprävention skizziert werden. Der Bericht wird dem ständigen Konfliktrat zur Stellungnahme vorgelegt. Mit der Stellungnahme des Konfliktrates wird er an das Präsidium weitergeleitet.

§ 5 Aufgabe der Führungskräfte

Eine besondere Verantwortung im Umgang mit Konflikten im eigenen Arbeitsbereich tragen Führungskräfte. Das frühzeitige Erkennen und Ansprechen von Konflikten ist eine wichtige Führungsaufgabe. Wenn sie nicht Teil des Konfliktes sind, sind sie im Rahmen ihrer Führungsverantwortung gefordert, zu einer Klärung der Konflikte beizutragen. Bei Bedarf unterstützt und berät die Leitung der Konfliktberatung die Führungskräfte hierbei.

§ 6 Verfahren zum Umgang mit Konflikten

- (1) Konnte ein Konflikt nicht zwischen den Beteiligten geklärt werden, so besteht die deutliche Empfehlung und das Angebot, sich an die Konfliktberatung zu wenden. Diese unterstützt durch professionelle Gesprächsführung, durch Moderation und den unparteilichen Blick von außen auf den Konfliktfall sowie bei der Analyse der Ursachen des Konfliktes und der Entwicklung von Lösungen. Die Verantwortung für die Klärung eines Konfliktes und die Ergebnisse bleiben dabei aber bei den an den Konflikten beteiligten Personen, die durch die Beratung in ihrer Eigenverantwortung und Handlungsfähigkeit gestärkt werden sollen. Die Bereitschaft der Beteiligten zur Klärung des Konfliktes und die ggf. notwendigen Handlungsschritte zu unternehmen, sind grundsätzlich unabdingbar. In einzelnen Situationen, z.B. um die Arbeitsfähigkeit einer Person oder eines Bereichs nicht zu gefährden, kann es notwendig sein, dass im Rahmen des Direktionsrechtes von einer übergeordneten Führungskraft die Teilnahme der von einem Konflikt betroffenen Person an Konfliktberatungsgesprächen oder an einem Mediationsverfahren angeordnet wird. Neben der Möglichkeit, dass sich Beteiligte eines Konfliktes an die Konfliktberatung wenden, können Konfliktfälle auch von anderen Personen bzw. Stellen wie Vorgesetzten, der Sucht- und Sozialberatung, von BEM-Beratenden oder insbesondere auch seitens der Personalräte an die Konfliktberatung herangetragen werden.
- (2) Jeder unparteilichen Gesprächsmoderation ist zunächst eine Auftragsklärung durch die hauptamtliche Konfliktberatung vorgeschaltet, in der durch die Konfliktberatung fallbezogen und situativ geklärt und entschieden wird, wer an den Gesprächen teilnehmen sollte und ob vorab Einzelgespräche erforderlich sind. Am Ende dieses moderierten Klärungsgesprächs wird festgelegt, wer über die Ergebnisse informiert wird und wer dieses Rückmeldegespräch führt.
- (3) Eine weitere Interventionsstufe ist erforderlich, wenn das Ergebnis vorangegangener Klärungsgespräche bzw. einer durchgeführten Mediation zeigt, dass diese nicht ausreichend waren, um eine Arbeitsfähigkeit aller Beteiligten wiederherzustellen oder weitere negative Folgen zu vermeiden. In diesen Fällen erörtert die Leitung der Konfliktberatung die Situation und beruft, nach Entbindung vor der Verschwiegenheitsverpflichtung, den Konfliktbeirat ein.

Zudem besteht die Möglichkeit, auf Wunsch einer betroffenen Konfliktpartei im Einvernehmen mit der Konfliktberatung, den Konfliktbeirat einzuberufen.

§ 7 Konfliktbeirat

(1) Der fallbezogene Konfliktbeirat besteht aus mehreren Personen, die gemeinsam eine Lösung für eine Konfliktsituation entwickeln. Alle Beteiligten des Konfliktbeirates haben unter Berücksichtigung ihrer Funktion und im Hinblick auf das Finden einer tragfähigen Lösung ihre jeweiligen Rechte und Pflichten zu berücksichtigen. Der Konfliktbeirat ist kein Entscheidungsgremium, sondern ein Beratungsgremium. Er entwickelt Lösungsvorschläge zur Befriedung des Konfliktes, bei denen es sich beispielsweise um strukturelle Veränderungen, Änderung der Aufgabenbereiche, Umsetzungen oder auch eine räumliche Trennung oder Fortbildungsmaßnahmen handeln kann. Ziel ist in der Regel die „Entflechtung“ der Konfliktparteien durch Reduzierung des Kontaktes und eine klare (Teil-)Trennung. Das Beratungsergebnis wird dem Kanzler bzw. der Kanzlerin zur abschließenden Entscheidung vorgelegt. Auf der Ebene von Professoren:innen ist das weitere Vorgehen mit dem Präsidenten bzw. der Präsidentin der Universität zu erörtern.

(2) Der Konfliktbeirat besteht grundsätzlich immer aus Vertreterinnen und Vertretern der Dienststelle, des beteiligten Personalrates und der Konfliktberatung.

Zusätzlich können je nach Fall und Situation folgende Personen hinzugeladen werden:

- die Vorgesetzten, die nicht direkt an dem Konflikt beteiligt waren,
- bei Bedarf andere im Konfliktfall involvierte Personen. Dazu gehören eventuell bereits in den Fall involvierte BEM-Beratende oder die AGG-Beschwerdestelle.
- Die Schwerbehindertenvertretung ist einzuladen, wenn eine der Konfliktparteien schwerbehindert ist und sie die Teilnahme wünscht.
- Ein Präsidiumsmitglied kann hinzugezogen werden.
- In einzelnen Fällen oder wenn Beteiligte eines Konfliktes dieses wünschen, kann eine Einladung der Beteiligten in den Konfliktbeirat sinnvoll sein.

Wer von den oben Genannten fallbezogen in den Konfliktbeirat eingeladen wird, liegt allein in der Verantwortung der Leitung der Konfliktberatung und soll sich daran orientieren, wer zur Lösung des Konfliktes beitragen kann. Vorschläge der Dienststelle oder

des betroffenen Personalrates bzgl. der Teilnahme von weiteren Personen sowie Wünsche der Konfliktparteien werden berücksichtigt.

§ 8 Konflikttrat

Zweimal jährlich beruft die Leitung der Konfliktberatung den Konflikttrat ein, um sich über systemisches Konfliktpotential und erforderliche Präventionsansätze zur Vermeidung von Konflikten auszutauschen. Die etwaige Erörterung von Fällen erfolgt dabei in anonymisierter Form. Die Ergebnisse des Austausches fließen in den jährlichen Bericht der Konfliktberatung an das Präsidium ein (vgl. § 4 Abs. 6).

Der ständige Konflikttrat besteht aus

- der Konfliktberatung,
- Vertreterinnen und Vertretern der Dienststelle,
- den Personalräten,
- der AGG-Beschwerdestelle,
- der Schwerbehindertenvertretung.

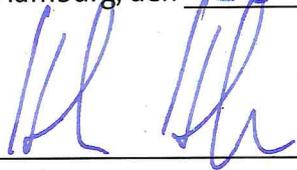
§ 9 Dienstrechtliche Maßnahmen

- (1) Die Konfliktberatung ist nicht in jedem Konflikt involviert. Arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen durch die Dienststelle sind, sofern dieses angezeigt ist, jederzeit möglich.
- (2) Arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen können zudem auch parallel zu einem laufenden Konfliktklärungsverfahren durch die Dienststelle ergriffen werden, sofern dieses angezeigt ist. Ein Austausch hierüber zwischen Konfliktberatung und Dienststelle erfolgt nur, wenn die Konfliktberatung zuvor von ihrer Verschwiegenheitspflicht durch die Konfliktpartei entbunden worden ist.
- (3) Ändern an einem Konflikt beteiligte Personen im Zuge einer angeschlossenen Konfliktberatung bzw. Mediation ihr Verhalten nicht, können ebenfalls z.B. personalrechtliche Maßnahmen erfolgen.

§ 10 In-Kraft-Treten, Kündigung, Nachwirkung

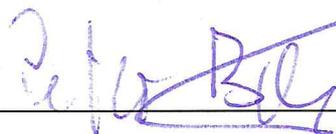
- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Mit dieser Vereinbarung wird die Dienstvereinbarung Fairness an der Universität Hamburg vom 01.10.2006 aufgehoben und durch die vorliegende Dienstvereinbarung zum Umgang mit Konflikten abgelöst.
- (2) Diese Dienstvereinbarung kann von den Parteien jederzeit mit einer Frist von 3 Monaten, gekündigt werden.
- (3) Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Kündigung durch die Dienststelle kann nur gegenüber beiden Personalräten erfolgen. Die Kündigung eines Personalrates hat gegenüber der Dienststelle zu erfolgen. Die Kündigung eines Personalrates hat keine Auswirkung auf die Gültigkeit dieser Dienstvereinbarung zwischen dem anderen Personalrat und der Dienststelle. Es sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufzunehmen. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Dienstvereinbarung bis zur Neuregelung, aber maximal für 12 Monate, nach.
- (4) Diese Dienstvereinbarung kann jederzeit durch schriftliche, übereinstimmende Vereinbarung der Parteien aufgehoben oder geändert werden, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Sofern Änderungen oder Aufhebungen der Dienstvereinbarung nur den von einem Personalrat vertretenen Personenkreis betreffen, kann die Änderung bzw. Aufhebung durch schriftliche, übereinstimmende Vereinbarung der Dienststelle und des betroffenen Personalrats erfolgen. Der andere Personalrat ist hierüber zu unterrichten.
- (5) Sind einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung.

Hamburg, den 28.4.23



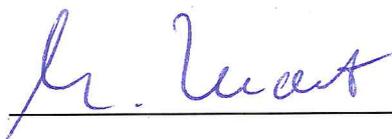
Univ.-Prof. Dr. med. Hauke Heekeren

Präsident



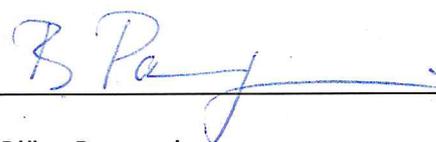
Univ.-Prof. Dr. Peter Burger

Vorsitzender des Personalrates für das
Wissenschaftliche Personal



Dr. Martin Hecht

Kanzler



Björn Pamperien

Vorsitzender des Personalrats für das
Technische, Bibliotheks- und
Verwaltungspersonal