

DIENSTVEREINBARUNG

zum

Partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz

1. Präambel:

Die Universität Konstanz ist eine Einrichtung, in der Menschen unterschiedlichster Herkunft, aus den verschiedensten Gruppen der Gesellschaft, aus vielen Nationen und Kulturen mit unterschiedlichen familiären Verpflichtungen sowie in unterschiedlichsten Funktionen aufeinander treffen und miteinander arbeiten. Forschungs- und Lehrbetrieb werden durch die damit sich ausbildende Vielfalt an Gedanken und Ideen deutlich bereichert. Ebenso werden Ansehen und Wirkung der Universität an den Chancen und dem Wohlergehen dieser vielen Unterschiedlichkeiten gemessen.

Als Ausbildungsstätte hat die Universität Konstanz eine besondere Verantwortungs- 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. Dies setzt das partnerschaftliche Verhalten aller Beteiligten voraus. Eine Universitätskultur, die partnerschaftliches Verhalten und fairen Wettbewerb schätzt, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg.

2. Geltungsbereich:

Diese Dienstvereinbarung gilt für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal der Universität Konstanz, die nach dem Landespersonalvertretungsgesetz in den Zuständigkeitsbereich der Personalvertretung fallen.

3. Grundsätze:

Konflikte am Arbeitsplatz können im Berufsalltag entstehen. Sie sollen dort, wo sie entstehen, bewältigt werden. Die Universität Konstanz unterstützt auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung die Beschäftigten beim Erkennen und Lösen von Konflikten am Arbeitsplatz.

Allen Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- oder Ausbildungsfunktionen kommt beim Erkennen von und im Umgang mit Konflikten und bei der Stärkung eines partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz eine tragende Rolle zu.

Alle Beschäftigte der Universität Konstanz sind gehalten, den Arbeitsfrieden einzuhalten und zu einem guten Arbeitsklima beizutragen. Handlungen und Bedingungen, die dieser Zielsetzung zuwider laufen, müssen verhindert werden.

4. Begriffsbestimmung:

Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Konstanz ist gekennzeichnet durch:

- einen respektvollen Umgang miteinander
- eine frühzeitige offene Ansprache von Problemen
- die Erarbeitung und Umsetzung gemeinsamer Lösungswege bei Konflikten und
- die Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen.

5. Fördermaßnahmen:

5.1. Information und Fortbildung:

- Alle Beschäftigten der Universität Konstanz sind hinsichtlich der Thematik „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ zu sensibilisieren.
- Zum Erkennen und Bewältigen von Konflikten werden allen Beschäftigten Fortbildungsmöglichkeiten angeboten.
- Insbesondere Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- oder Ausbildungsfunktionen, denen eine besondere Personalverantwortung und Fürsorgepflicht obliegt, sollen über geeignete Qualifikationen und Kompetenzen verfügen, um mit Konflikten am Arbeitsplatz angemessen umzugehen. Die Universität Konstanz erwartet von diesen Personen, dass sie sich in diesem Bereich ständig weiterqualifizieren und fortbilden und die erworbenen Kompetenzen in ihrem Bereich umsetzen. Dazu werden geeignete Angebote in die Führungskräfte-Fortbildung aufgenommen.
- Sämtliche Beschäftigte werden über die Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz informiert.

5.2. Verbesserung der Arbeitsbedingungen:

Im Sinne der Prävention setzt sich die Universität Konstanz zum Ziel, die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhalten und zu verbessern.

Dabei beachtet sie folgende Punkte:

- Sicherstellung des innerbetrieblichen Informationsflusses
- Förderung eines fairen Umgangs sowie eines sozialen Für- und Miteinanders
- Schaffung von Transparenz (insbes. in Veränderungsprozessen und bei Personalentscheidungen)
- Herstellung von klaren Organisationsstrukturen
- Abgrenzung von Verantwortungsbereichen
- Aufzeigen von beruflicher Qualifizierungs-, Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeit für die Beschäftigten
- zeitnahes Treffen von Entscheidungen
- die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit zu unterstützen.

6. Rechte der Betroffenen / Beschwerderecht:

Ist die Lösung des Problems direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht angebracht, können sich Betroffene an die nachfolgend benannten verantwortlichen Stellen wenden. Eine Beschwerde darf nicht zur Benachteiligung des Beschwerdeführenden und / oder des Betroffenen führen.

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind. Die verantwortlichen Stellen haben allen Hinweisen und Beschwerden über einen Verstoß gegen die Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ nachzugehen.

Verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere:

- die / der unmittelbare oder nächsthöhere Vorgesetzte
- Personalvertretung
- Leitung der Personalabteilung
- Fachbereichssprecherin / Fachbereichssprecher
- Dekanin / Dekan
- Kanzlerin / Kanzler
- Rektorin / Rektor
- Fachbereichsreferentin / Fachbereichsreferent
- Sektionsreferentin / Sektionsreferent
- Gleichstellungsbeauftragte
- Beauftragte für Chancengleichheit
- Schwerbehindertenvertretung

7. Aufgabe der verantwortlichen Stellen:

Die verantwortlichen Stellen haben die Aufgabe, den Betroffenen unverzüglich nach Kenntnis des Vorfalls einen Termin für ein vertrauliches Gespräch anzubieten und diese zu beraten. Es ist zu klären, ob sich der Verdacht auf ein Verstoß gegen das partnerschaftliche Verhalten am Arbeitsplatz bestätigt. Hierzu ist im getrennten oder gemeinsamen Gespräch mit den Beteiligten der Sachverhalt sobald wie möglich aufzuklären.

Ist der Vorwurf glaubhaft und lässt sich keine einvernehmliche Lösung erzielen, ist der Vorgang mit Zustimmung der betroffenen Person an die Dienststellenleitung bzw. an die Personalleitung weiterzuleiten.

8. Maßnahmen bei Verstößen:

Die Universität leitet im Einzelfall angemessene Maßnahmen ein oder veranlasst sie. Diese können sein:

- Verstärkung einer konstruktiven Kommunikation im Umfeld der Betroffenen mit dem Ziel, diese zu einem kooperativen Miteinander zu verpflichten. Hierbei besteht die Möglichkeit, einen externen Coach als Berater heranzuziehen;
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen;
- Verpflichtung zur Teilnahme an Beratungsgesprächen im Rahmen der psychosozialen Beratung der Caritas;
- Ermahnung zur Verhaltensänderung;
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz;
- Androhung arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen (Abmahnung, Kündigung, Disziplinarverfahren etc.);
- Einleitung und Umsetzung arbeits- und disziplinarrechtlicher und / oder anderer rechtlicher Maßnahmen;
- In Fällen, die von Dritten ausgehen, z.B. Hausverbot, keine weitere Auftragserteilung, Vertragskündigung.

9. Einhaltung der Dienstvereinbarung / Informationsaustausch:

Die Einhaltung dieser Dienstvereinbarung wird in einem gemeinsamen Gespräch zwischen Personalrat, Personalleitung, Beauftragter für Chancengleichheit, sowie Sektionsreferenten alle zwei Jahre beobachtet.

10. Inkrafttreten / Kündigungsrecht:

Die Dienstvereinbarung tritt am 01.11.2006 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2007, gekündigt werden.

Konstanz, den

Prof. Dr. Dr. h.c. Gerhart v. Graevenitz
(Rektor)

Ursula Haake
(Personalrat)