

Dienstvereinbarung Konfliktmanagement
zwischen dem Personalrat der Hochschule für Künste Bremen
und der Hochschulleitung der Hochschule für Künste Bremen

§ 1 Zweck der Dienstvereinbarung und Begriffsbestimmung

1. Grundsätze

Die Dienstvereinbarung hat zum Ziel, Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung zu verhindern, präventiv zu wirken und verbindliche Ansprechpartner und Konfliktlösungsverfahren festzulegen. Sie soll dazu beitragen, Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen, Motivation und Leistungsfähigkeit in einem konstruktiven Arbeitsklima ermöglichen.

Zwischen den Partnern dieser Dienstvereinbarung besteht daher Einvernehmen darüber, dass Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung abzulehnen sind. Sie stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar und können bei länger andauerndem Bestehen der Situation zu gesundheitlichen Folgewirkungen führen. Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung beeinträchtigen die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl und die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen und verhindern, dass diese ihre Fähigkeiten einbringen und ihre fachlichen Aufgaben sinnvoll und effektiv wahrnehmen können.

Von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und sich an Dritte zu wenden mit dem Ziel, das Fehlverhalten zu beseitigen. Dabei besteht zwischen den Partnern dieser Dienstvereinbarung Einvernehmen darüber, dass den Betroffenen aus dem Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten keine nachteiligen Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang entstehen dürfen.

Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Lösungssuche zu unterstützen.

Die Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte sachlich ausgetragen und so gelöst werden. Sie haben bei Fällen von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für die Ahndung des Fehlverhaltens zu sorgen.

Die genannten Verhaltensweisen stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen dar und können Straftatbestände erfüllen.

Gesetzliche Regelungen, insbesondere die des Bremischen Personalvertretungsgesetzes, des Bremischen Disziplinargesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Arbeitsschutzgesetzes, des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes, des SGB IX und des Behinderten-

Gleichstellungs-Gesetzes sowie darauf erlassene Regelungen in den jeweils geltenden Fassungen, und die Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz gehen vor.

2. Begriffsbestimmung

Diskriminierung ist jede Herabsetzung von Beschäftigten insbesondere wegen ihrer Rasse oder ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Dabei ist es gleichgültig, ob diese in mündlicher oder schriftlicher Form oder in sonstigen Handlungen gegenüber der anderen Person erfolgt.

Unter Mobbing wird in dieser Dienstvereinbarung eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen Beschäftigten verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis oder der betrieblichen Gemeinschaft direkt oder indirekt angegriffen wird.

Als Mobbing-Handlungen kommen danach insbesondere Angriffe auf

- die Kommunikationsmöglichkeiten wie z.B. bewusste Vorenthaltung oder Ausschluss von Informationen,
- die sozialen Beziehungen wie z.B. Ausgrenzung durch Kontaktverweigerung,
- das soziale Ansehen wie z.B. bewusstes Lächerlichmachen,
- die Qualität der Berufs- und privaten Lebenssituationen wie z.B. missbräuchliche Aufgabenzuweisung, die weit über oder unter dem Können liegt,
- die Gesundheit wie z.B. missbräuchlicher Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten in Betracht.

Nicht unter Mobbing nach dieser Dienstvereinbarung fallen einmalige Konflikte, die bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten oder beamten-, disziplinar- und arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen über schlechte Leistungen oder dienstliches Fehlverhalten.

Sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Hochschule für Künste Bremen im Sinne des § 3 Absatz 1 des BremPersVG.

Werden Beschäftigte durch Personen, die nicht unter die Dienstvereinbarung fallen (z.B. Nutzer und Nutzerinnen öffentlicher Dienstleistungen), am Arbeitsplatz sexuell belästigt, diskriminiert oder gemobbt, wird die Dienststelle ihre rechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um solche Handlungen zu unterbinden und zu ahnden.

Die strafrechtliche Verfolgung von Tatbeständen erfordert ein unmittelbares Eingreifen der Hochschulleitung und bleibt von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

§ 3 Pflichten von Arbeitgeber und Vorgesetzten

Vorgesetzte der HfK, insbesondere die Hochschulleitung, sind verpflichtet, sobald ihnen entsprechende Konfliktsituationen bekannt werden, unverzüglich zu intervenieren und auf Wunsch eines/r Betroffenen die betrieblichen KonfliktberaterInnen hinzuzuziehen.

Vorgesetzte sind verpflichtet, an Schulungen bzw. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Dienstvereinbarung teilzunehmen. Die Interessenvertretungen (Personalrat, Frauenbeauftragte, KonfliktberaterInnen) haben das Recht an diesen Maßnahmen teilzunehmen. Empfohlen ist eine jährliche Wiederholung der Fortbildungsmaßnahmen.

Bei Einstellungsverfahren von Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion bildet die nachgewiesene Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zur Konfliktthematik ein wichtiges Auswahlmerkmal.

§ 4 Beschwerderecht

1. Betroffene haben das Recht, sich jederzeit ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang an zuständige Stellen (s. Absatz 2) oder an eine Person des Vertrauens zu wenden.

Sollen von diesen Stellen weitere Personen zur Beratung / Intervention hinzugezogen werden, muss die schriftliche Zustimmung des / der Betroffenen eingeholt werden.

2. Zuständige Stellen sind insbesondere:

- Vorgesetzte (s. o.)
- Interessenvertretungen (Personalrat, Frauenbeauftragte, Gesundheitsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung)
- Betriebliche KonfliktberaterInnen
- Personalabteilung

- Professionelle, externe Beratungsstellen, z. B. die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung (ADE), die Betriebliche Sozialberatung oder die Arbeitsstelle Chancengleichheit

§ 5 Die KonfliktberaterInnen

1. Bestellung

Die Hochschulleitung bestellt im Einvernehmen mit den Interessenvertretungen (Personalrat und Frauenbeauftragte) 2 – 4 Personen zum / zur KonfliktberaterIn. Dabei sollte die Geschlechterparität gewahrt bleiben sowie Statusgruppe und Standort berücksichtigt werden.

Die Amtszeit beträgt 2 Jahre. Wiederbestellung ist möglich.

Sie werden entsprechend ihrer Funktion kontinuierlich geschult und ggf. durch (externe) Supervision unterstützt.

2. Aufgaben

Ausgehend von ihrer Funktion als Vertrauenspersonen und Gesprächspartner haben die KonfliktberaterInnen insbesondere folgende Aufgaben:

- Durchführung von vorbeugenden Maßnahmen gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung.
- Angebot von regelmäßigen Sprechstunden und von Gesprächsterminen auf Anfrage von Beschäftigten.
- Beratung und Unterstützung von Konfliktopfern bei der Lösung ihrer Probleme.
- Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Betreuung eines "Kummerkastens" und einer Intranet-Seite).
- Feststellung und Dokumentation des Sachverhalts.
- Fachlicher Austausch mit externen Selbsthilfegruppen und Sachverständigen zu vorgenannten Problematiken in erforderlichem Umfang.
- Kontinuierliche Weiterbildung im eigenen Tätigkeitsfeld.

3. Rechte

- Einberufung und Leitung von Gesprächen zwischen Betroffenen.
- Einberufung der Konfliktlösungskommission bei nicht einvernehmlichen Konfliktlösungsverfahren.
- Zutrittsrecht zu allen Arbeitsplätzen, um mit jedem / jeder Beschäftigten während der Arbeitszeit Gespräche zu führen.
- Die Arbeit der KonfliktberaterInnen zählt zur Arbeitszeit mit allen sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten.
- Führung von Verhandlungen mit den zuständigen Stellen.

- Ausreichende Mittelausstattung entsprechend den Regelungen der Interessenvertretungsorgane, soweit es die Mittel in ausreichendem Maß zur Verfügung stehen (Haushaltsvorbehalt).

§ 6 Konfliktlösungsverfahren

1. Verfahren bei Fällen sexueller Diskriminierung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten, bzw. ein Dienstvergehen (BGBI. I, S. 1897: §12 Absatz 3), erfordert somit ein unmittelbares Eingreifen der Hochschulleitung und bleibt von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

2. Verfahren bei einvernehmlichen Lösungen

Die jeweils angesprochene zuständige Stelle nach § 4 Absatz 2 hat die Aufgabe, innerhalb von zwei Wochen nach Entgegennahme der Beschwerde, die Betroffenen zu beraten und Gespräche mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung zu führen.

Gegenstände dieser Gespräche sind:

- Klärung des Sachverhalts
- Durchführung einer ersten Analyse
- Definition von Erwartungen und Zielen des/der Betroffenen
- Ermittlung individueller und fallbezogener Lösungswege für den/ die Betroffenen

Auf Verlangen einer Seite finden die Gespräche im Beisein von einer/m KonfliktberaterIn, einem/r VertreterIn einer Interessenvertretungen, professionellen, externen Beratungsstellen (s. o.) und/oder einem/r Vorgesetzten statt.

3. Verfahren bei nicht einvernehmlichen Lösungen

Wenn eine einvernehmliche Lösung des Konflikts nicht möglich oder nicht zu erwarten ist, ist ein/e KonfliktberaterIn nach Ablauf von zwei Wochen einzubeziehen.

Dies kann sowohl von der/dem Betroffenen oder der hinzugezogenen Stelle geschehen.

Sollte es innerhalb von zwei Wochen nach Einbeziehung des/der KonfliktberaterIn zu keiner Lösung kommen, wird von dieser/diesem die Konfliktkommission einberufen.

Die Konfliktkommission setzt sich wie folgt zusammen:

1. Konfliktparteien
2. jeweils ein/e VertreterIn der Interessenvertretungen (Personalrat, Frauenbeauftragte)
3. ein/e VertreterIn der Hochschulleitung
4. KonfliktberaterIn

SitzungsleiterIn jeder Gesprächsrunde ist der/die hinzugezogene KonfliktberaterIn.

Dienstrechtliche Konsequenzen anzukündigen und ggf. durchzuführen liegt in der Verantwortung der Hochschulleitung. Über abschließende Sanktionen sowie andere dienstrechtliche Konsequenzen seitens der Hochschulleitung muss beraten werden.

Die Beteiligungsrechte des Personalrats im Sinne des Bremischen Personalvertretungsgesetzes bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

§ 7 Vertraulichkeit

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

§ 8 Umsetzung der Dienstvereinbarung und Bekanntmachung

Alle Beschäftigten erhalten ein Exemplar dieser Dienstvereinbarung. Sie wird außerdem in den haus-internen Mitteilungen bekannt gegeben. Neue Beschäftigte erhalten mit Beginn ihrer Beschäftigung bei der Hochschule für Künste Bremen ein Exemplar dieser Dienstvereinbarung.

Die Hochschule für Künste verpflichtet sich über Abschluss, Anlass, Zweck und Inhalt dieser Dienstvereinbarung zu informieren. Dazu wird diese Dienstvereinbarung auf der Website der Hochschule für Künste Bremen veröffentlicht.

Alle MitarbeiterInnen mit Personalverantwortung werden verpflichtet, ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die vorliegende Dienstvereinbarung auf Verlangen zu erläutern.

§ 9 Geltungsdauer, Kündigungsfristen

1. Die Dienstvereinbarung tritt zum 1.10.07 in Kraft.

2. Diese Dienstvereinbarung kann jederzeit einvernehmlich geändert oder ergänzt werden.

Jedem Vertragspartner ist mit der Frist von 6 Monaten, erstmalig frühestens jedoch 2 Jahre nach Inkraftsetzung, eine schriftliche Kündigung möglich.

§ 10 Salvatoresche Klausel

Sind einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung. Im Falle der Unwirksamkeit einer oder mehrerer Bestimmungen werden die Parteien eine der unwirksamen Regelung möglichst nahe kommende Ersatzregelung treffen.

Bremen, den 11.06.2008

Dr. Manfred Cordes

Rektor der Hochschule für Künste

Bremen, den 12.06.2008

Lars Behrens

Personalrat der Hochschule für Künste