

Dienstvereinbarung

zwischen der Technischen Universität Chemnitz
vertreten durch den Kanzler

und

dem Personalrat der Technischen Universität Chemnitz
vertreten durch den Vorsitzenden

zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz

§ 1 Zielstellung

(1) Die TU Chemnitz (im nachfolgenden Dienststelle) und der Personalrat sind sich darin einig, dass die konstruktive Bewältigung sozialer Konflikte am Arbeitsplatz ein wichtiges Anliegen der Fürsorgepflicht der Dienststelle ist.

(1) Der gemeinsame Wille beider Parteien ist es, den vertrauensvollen Umgang, reibungslose Arbeitsabläufe, effektives und effizientes Arbeiten sowie die Motivation der Beschäftigten zu fördern, um damit eine positive Arbeitsatmosphäre zu erreichen und den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der TU Chemnitz.

(2) Personen, die auf Grund von Abordnungen (z.B. im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen mit Dritten) an der Universität tätig werden, sind auf den Inhalt dieser Dienstvereinbarung hinzuweisen und sollen auf deren Einhaltung verpflichtet werden.

§ 3 Gegenstand

Gegenstand dieser Dienstvereinbarung sind Maßnahmen zur Vorbeugung, Feststellung und Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz (Mobbing).

§ 4 Verhaltenskodex

(1) Soziale Umgangsformen beinhalten, dass jeder Mensch andere in der gleichen Weise behandelt,¹ wie er es für sich selbst erwartet und dabei allgemeine Standards des mitmenschlichen Umgangs anwendet.

(2) Alle in der Universität tätigen Personen sind nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu behandeln. Die freie Entfaltung der Persönlichkeit ist zu schützen und zu fördern. Dienststelle und Personalrat stimmen darin überein, dass die Missachtung der sozialen Umgangsformen eine ernstliche Störung des Betriebsfriedens darstellt.

§ 5 Interventionspflicht des Arbeitgebers

Jeder Vorgesetzte ist verpflichtet, sobald ihm Mobbing-situationen in seinem Arbeits- und Verantwortungsbereich bekannt werden, unverzüglich dagegen einzuschreiten, gegebenenfalls ist der Beauftragte der Dienststelle bzw. der Ansprechpartner einzuschalten.

§ 6 Sanktionen

Mobbing stellt eine Verletzung der Menschenwürde und des Betriebsfriedens dar. Insofern können arbeitsrechtliche aber auch strafrechtliche Konsequenzen für diejenigen die Folge sein, die andere Beschäftigte Mobbinghandlungen aussetzen.

¹ Die maskulinen Formen gelten gleichermaßen für Personen beiderlei Geschlechts

§ 7 Beauftragter der Dienststelle / Ansprechpartner

(1) Zur Umsetzung der Dienstvereinbarung benennt die Dienststelle einen Beauftragten. Der Personalrat bestellt einzelne seiner Mitglieder zu Ansprechpartnern, die sich im Rahmen der Aufgaben des Personalrates mit Mobbing in der Dienststelle befassen. Diese Personen werden allen Beschäftigten bekannt gegeben.

(2) Die Amtszeit des Ansprechpartners endet spätestens mit Ablauf der regelmäßigen Amtszeit des Personalrates gemäß § 26 SächsPersVG. Die Benennung des Beauftragten der Dienststelle soll ebenfalls befristete erfolgen. Sie kann an die regelmäßige Amtszeit des Personalrates angepasst werden.

(3) Der Ansprechpartner und der Beauftragte haben die Aufgabe, über die Mechanismen von Konflikten im Zusammenhang mit Mobbing am Arbeitsplatz aufzuklären und notwendige Maßnahmen zur Konfliktbewältigung zu ergreifen. Sie arbeiten in Ausübung der ihnen übertragenen Aufgaben eng mit der Dienststelle und dem Personalrat zusammen.

(4) Der Ansprechpartner und der Beauftragte haben einen Anspruch auf umfassende Information über Konfliktsituationen in der Universität sowohl durch die Dienststelle als auch durch den Personalrat.

(5) Der Ansprechpartner ist in der Ausübung seiner Tätigkeit weisungsfrei und arbeitet unabhängig von Dienststellenleitung und Personalrat. Er unterliegt der Schweigepflicht, sofern er von dem betroffenen Beschäftigten nicht entbunden wird.

(6) Der Beauftragte der Dienststelle ist in Wahrnehmung seiner Aufgaben verpflichtet, die Dienststelle über Mobbingfälle zu unterrichten.

§ 8 Rechte des betroffenen Beschäftigten

(1) Jeder, der sich Mobbingangriffen ausgesetzt fühlt, hat das Recht, sich an den Beauftragten der Dienststelle, an den Ansprechpartner oder andere Mitglieder des Personalrates zu wenden und diese um Hilfe zu bitten.

(2) Darüber hinaus hat jeder Beschäftigte das Recht, sich an den unmittelbaren bzw. an einen Vorgesetzten, der nicht an der Mobbinghandlung beteiligt ist, zu wenden. Dies darf keine Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang des Beschäftigten zur Folge haben.

§ 9 Maßnahmen zur Konfliktlösung

(1) Nachdem der Ansprechpartner oder der Beauftragte von einer Konfliktsituation Kenntnis haben, führen sie gemeinsam eine erste Analyse durch, die Klärungs- und Sondierungsgespräche beinhalten, sofern der Beschäftigte das wünscht.

(2) Sofern die Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung zu erkennen ist, leitet und moderiert der Ansprechpartner oder der Beauftragte Gespräche zwischen den Betroffenen. Auf Verlangen einer oder beider Seiten können zu diesen Gesprächen Mitglieder des Personalrates, Vertreter der Dienststelle sowie Vertrauenspersonen und Vorgesetzte hinzugezogen werden. Wird eine einvernehmliche Lösung erzielt, ist dies der Dienststelle und dem Personalrat mitzuteilen, damit diese bei Bedarf in der erforderlichen Weise tätig werden können.

(3) Wenn eine einvernehmliche Lösung des Konfliktes nicht möglich oder eine solche nicht zu erwarten ist, wird die Konfliktlösungskommission vom Ansprechpartner oder vom Beauftragten einberufen. Die Konfliktlösungskommission besteht aus dem Ansprechpartner, dem Beauftragten der Dienststelle, und je einem Vertreter des Personalrates und des Dezernates Personal. Die Kommission empfiehlt geeignete Maßnahmen.

§ 10 Fortbildung

(1) Die Problematik Mobbing ist im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen der Beschäftigten bei Vorliegen entsprechender haushaltrechtlicher Möglichkeiten angemessen zu berücksichtigen.

(2) Dies gilt insbesondere für den Beauftragten der Dienststelle und den Ansprechpartner. Mitglieder des Personalrates und Führungskräfte der Dienststelle sollen ebenfalls an Fortbildungen teilnehmen, sofern es im Einzelfall geboten ist.

§ 11 Information

Die Dienststelle und der Personalrat informieren über diese Dienstvereinbarung in geeigneter Form.

§ 12 Inkrafttreten

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 18.12.2002 in Kraft.

(2) Bezüglich der Kündigung dieser Dienstvereinbarung gilt § 84 Abs. 3 und 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

(3) Die Möglichkeit der Vertragsparteien, die Dienstvereinbarung jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen zu verändern, bleibt unberührt.

Chemnitz, den 18.12.2002

gez. Alles
Kanzler

gez. Dr. Raschke
Vorsitzender des Personalrates

Anlage: Ausführungsanhang zur DV zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz