

Dienstvereinbarung

nach § 83 HambPersVG

zur Stellung der Konfliktlotsen/innen im Bezirksamt Eimsbüttel

Zwischen dem Bezirksamtsleiter
vertreten durch den Verwaltungsdezernenten
und
dem Personalrat und einer Vertreterin der Arbeitsgruppe Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz
wird folgende Dienstvereinbarung getroffen:

1. Präambel

Die Dienststelle und der Personalrat sind sich bewusst, dass nicht gelöste Konflikte das Betriebsklima nachteilig beeinflussen, den Arbeitsprozess stören, die Produktivität unseres Amtes sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse mindern. Sie haben negative persönliche und wirtschaftliche Auswirkungen für das Amt und unsere Beschäftigten.

Wir sind der Überzeugung, dass eine konstruktive Konfliktbearbeitung zwischen einzelnen und Gruppen, auch unterschiedlicher Hierarchieebenen, möglich ist und diese wesentlich zum individuellen und wirtschaftlichen Wohlbefinden von Beschäftigten und Verwaltung beitragen wird.

Daher werden einzelne, in Grundlagen des Konfliktmanagements ausgebildete Mitarbeiter/innen, zusätzlich zu den bestehenden Ansprechmöglichkeiten (Vorgesetzte, Personalabteilung, Personalrat) als Konfliktlotsen/innen eingesetzt.

2. Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für das Bezirksamt Eimsbüttel. Sie richtet sich an alle Mitarbeiter/innen einschließlich der Auszubildenden.

3. Konfliktlotsen/innen

Zur Verwirklichung der oben genannten Ziele wird vom Bezirksamt eine Konfliktlotsengruppe mit mehreren Konfliktlotsen/innen aus verschiedenen Dienststellen eingesetzt.

3.1 Aufgaben der Konfliktlotsen/innen

Konfliktlotsen/innen haben folgende Aufgaben:

- **Verfahrenseinstieg:** Dienststelle, Personalrat oder einzelne Beschäftigte können sich bei aktuellen Konflikten oder Problemsituationen an eine/n Konfliktlotsen/in aus der Konfliktlotsengruppe wenden. Konfliktlotsen/innen werden nur auf **ausdrücklichen Auftrag** tätig.
- **Konfliktdiagnose:** Die Konfliktlotsen/innen führen nach der ersten Information über eine Konfliktsituation eine Konfliktdiagnose durch. Der/die Konfliktlotse/in entscheidet ggf. nach ersten Klärungsgesprächen mit unmittelbar Beteiligten und Beobachter/innen, welcher Weg der Konfliktbearbeitung angemessen ist.
- **Konfliktbearbeitung und -begleitung:** Die Konfliktlotsen/innen bieten, sofern dies im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Kompetenzen und Ressourcen möglich ist, einzelnen Konfliktbeteiligten und -betroffenen Beratung und Begleitung an.

3.2 Pflichten der Konfliktlotsen/innen

Verschwiegenheit: Konfliktlotsen/innen sind über alle ihnen in ihrer Funktion bekannt gewordenen Informationen zum Schweigen verpflichtet.

Allparteilichkeit / Neutralität: Konfliktlotsen/innen wahren in Konflikten, in denen sie eine der oben aufgezählten Aufgaben übernehmen, Neutralität und Allparteilichkeit.

Dokumentation: Konfliktlotsen/innen verpflichten sich, die für den eigenen Gebrauch angefertigten Notizen sorgfältig vor dem Zugriff Dritter zu verwahren und unmittelbar nach Ende ihrer Aufgabe im einzelnen Fall vollständig zu vernichten.

3.3 Rechte der Konfliktlotsen/innen

Benachteiligungsverbot: Ein/e Konfliktlotse/in darf aufgrund seines/ihrer Tätigwerdens nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Es gilt § 48 Hamburger Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG).

- **Schweigerecht:** Konfliktlotsen/innen sind berechtigt, gegenüber der Dienststelle oder Dritten über alle ihnen in ihrer Funktion bekannt gewordenen Informationen das Schweigen zu bewahren (Ziffer 3.2 - Verschwiegenheit bleibt unberührt).
- **Zutrittsurlaubnis:** Der/die Konfliktlotse/in hat eine Zutrittsurlaubnis zu allen Arbeitsplätzen und ist berechtigt, während der Arbeitszeit mit allen Beschäftigten, der Dienststelle, dem Personalrat und weiteren Beauftragten Gespräche zu führen.

3.4 Stellung der Konfliktlotsen/innen

Die Konfliktlotsen/innen werden im Rahmen Ihrer Tätigkeit freigestellt. Die Konfliktlotsen/innen stellen ggf. untereinander eine Verteilung der Fälle sicher.

3.5 Materielle Ausstattung

Der/die Konfliktlotse/in kann sich der Ausstattung der Dienststelle bedienen

3.6 Fortbildung

Die Dienststelle ermöglicht den Konfliktlotsen/innen die Teilnahme an einer angemessenen fachlichen Fortbildung.

3.7 Kostenübernahme

Alle durch die Tätigkeit der Konfliktlotsen/innen entstehenden unabwendbar notwendigen Kosten übernimmt die Dienststelle.

4. Konfliktbearbeitungsverfahren

Die Konfliktlotsen/innen entscheiden nach erster Konfliktdiagnose über das weitere Vorgehen der Konfliktbearbeitung und können alle in der Ausbildung vermittelten Techniken und Verfahren anwenden.

5. Rechte der Beschäftigten

Jede/r Beschäftigte hat das Recht, sich während der Arbeitszeit unter Fortzahlung der Vergütung bei Konfliktlotsen/innen zu informieren und Beratung in Anspruch zu nehmen. Den Beschäftigten dürfen aufgrund des Einschaltens von Konfliktlotsen keine persönlichen Nachteile entstehen.

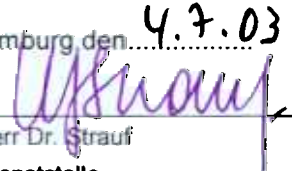
6. Rahmen für die Handhabung dieser Dienstvereinbarung / Salvatorische Klausel

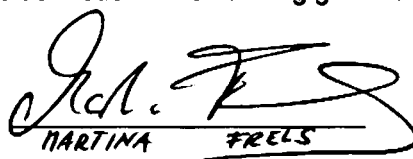
Sind einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung. Im Falle der Unwirksamkeit einer oder mehrerer Bestimmungen werden die Parteien eine der unwirksamen Regelungen möglichst nahe kommende rechtswirksame Ersatzregelung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

7. Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung

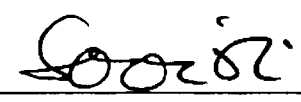
Diese Vereinbarung tritt am ~~1.07.~~ 2003 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahreschluß, erstmals am ~~31.12.~~ 2003, schriftlich gekündigt werden. Beide Vertragspartner verpflichten sich jedoch, bis zum Ablauf dieser Dienstvereinbarung die Verhandlung über eine neue Vereinbarung abzuschließen. Bis zum Abschluß der neuen Vereinbarung gilt diese Dienstvereinbarung weiter.

Hamburg den 4.7.03


Herr Dr. Strauf
Dienststelle


MARTINA FRELS

Mitglied der AG Konflikt



Serwinski

Personalratsvorsitzender