

Dienstvereinbarung

über

Fairness an der Universität
Hamburg

zwischen

der Universität Hamburg (Dienststelle)

und

den Personalräten der Universität Hamburg – ohne UKE –
dem Personalrat des wissenschaftlichen Personals (WiPR)
und dem Personalrat des Technischen und
Verwaltungspersonal (TVPR)

Präambel

Zur Erfüllung der vielfältigen Aufgaben der Universität Hamburg ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten und ein Arbeitsklima notwendig, das von gegenseitiger Anerkennung, Rücksicht, Achtung und Offenheit geprägt ist. Wissend um den bevorstehenden strukturellen Wandel der Universität Hamburg wird diese Dienstvereinbarung abgeschlossen. Die Leitung der Universität verpflichtet sich, auch durch Personalführungs- und Personalentwicklungsgrundsätze, ein solches positives Arbeitsklima aufrecht zu erhalten und zu fördern und in Bereichen, in denen es beeinträchtigt ist, wieder herzustellen.

Die Universität Hamburg ist innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches verantwortlich dafür, dass die individuellen Persönlichkeitsrechte von Menschen im Sinne des Grundgesetzes anerkannt werden. Jedem Beschäftigten und jeder Beschäftigten gebührt unabhängig von sozialem Status, hierarchischer Stellung, öffentlicher Rolle und nationaler, geschlechtlicher oder religiöser Zugehörigkeit Achtung und Respekt.

Daher sind alle aufgerufen, einen auf Respekt gegründeten Umgang miteinander zu pflegen, der auch Fairness im Umgang mit Kritik und Veränderungen einschließt.

Die Förderung eines fairen Verhaltens am Arbeitsplatz und die Schaffung einer Atmosphäre gegenseitiger Achtung und Toleranz lassen sich nur durch gemeinsames kontinuierliches Engagement erzielen. Sie sind Grundvoraussetzungen für persönliches Wohlbefinden und Motivation jeder und jedes Einzelnen und damit auch der Leistungsfähigkeit der Universität insgesamt.

Dennoch kann es dazu kommen, dass die Grundsätze des vertrauensvollen Miteinanders verletzt werden. Verstöße gegen die Fairness können sich sowohl gegen Einzelne als auch gegen Gruppen und Organisationseinheiten richten bzw. von ihnen ausgeübt werden.

Unfaire Verhaltensweisen und Strukturelemente stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sie sind eine massive Störung des Universitätsbetriebes und schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können zu Angstzuständen oder anderen ernsthaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

Daher wird in dieser Dienstvereinbarung festgelegt, was unter Fairness zu verstehen ist, welche Interventionen gegen Unfairness möglich sind, welche Stufen des Schlichtungsweges es gibt, und welche Maßnahmen - auch dienstrechtliche - zur Wiederherstellung des fairen Miteinanders ergriffen werden können.

1. Fairness an der Universität Hamburg

Die interne Organisation einer Universität ist hochkomplex. Das Ziel, wissenschaftliche Ergebnisse in Forschung zu erreichen und akademische Lehre zu betreiben, ist eine Gemeinschaftsaufgabe von sehr unterschiedlichen Personen mit unterschiedlichem fachlichem und persönlichem Hintergrund. Während Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler häufig intrinsisch motiviert sind und ihre persönlichen und häufig auch wissenschaftlichen Ziele gleichsam mitbringen, ist – wie für alle Beschäftigten – Kommunikation und Führung eine wichtige Voraussetzung für das Erreichen des Gemeinschaftswerks.

Der Universität ist bewusst, dass diese Voraussetzungen nicht überall gleichermaßen gegeben sind. Daher soll diese Dienstvereinbarung dazu beitragen, für das Funktionieren des Zusammenspiels notwendige Mindestvoraussetzungen zu schaffen.

Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität in ihrem Arbeitsumfeld ihr körperliches, seelisches, soziales und geistiges Wohlbefinden bewahren, bedarf es eines gerechten und fairen Umgangs unter- und miteinander. Weiterhin bedarf es der Rücksichtnahme, Toleranz und des Verständnisses für jeweils andere in ihrer Eigenart. Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Fairness ermöglichen und gewährleisten.

Fairness trägt zur Zufriedenheit mit der Arbeit, zu guter Leistung und zu einem positiven Bild der Universität in der Öffentlichkeit bei. Sie ist von hohem persönlichem Wert für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter und Grundlage eines guten Betriebsklimas.

1.1. Fairness umfasst:

- a) Achtung und Respekt gegenüber jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter. Diese Haltung ist unabhängig von sozialem Status, hierarchischer Stellung, öffentlicher Rolle, nationaler, religiöser oder geschlechtlicher Zugehörigkeit und sexueller Präferenz.
- b) Die Berücksichtigung und den Ausgleich unterschiedlicher Interessen, Neigungen, Optionen und Ziele unter Beachtung gleicher, transparenter Bedingungen und Möglichkeiten zur Wahrnehmung der beruflichen und persönlichen Interessen.
- c) Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse und sozialer Belange von Beschäftigten in ihrem Arbeitsumfeld.
- d) Sorgfältiger und verantwortungsbewusster Umgang mit den Potentialen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und den Sachwerten der Universität
- e) Den sorgsamsten Umgang mit allen Ressourcen.

1.2. Die Universität tritt daher ein:

- a) Bedingungen und Qualität für hochwertige Dienstleistungen zu schaffen.
- b) Gegen jegliche Formen des Mobbing, des Machtmissbrauchs, des Psychoterrors, der Nötigung, der Intrigen, der üblen Nachrede, des üblen Gerüchtes und des Rufmords, der Verletzung der Privatsphäre, der Beleidigung, der sexuellen Belästigung, sowie andere Formen beschädigenden Verhaltens gegen Menschen.
- c) Gegen Benachteiligung der Geschlechter.

1.3. Zu diesem Zweck,

- a) sorgen alle Angehörigen der Universität durch eigene Wertüberzeugungen, eigenes Verhalten, durch Regeln, Strukturen und Abläufe in unseren Einfluss- und Gestaltungsbereichen für Fairness,
- b) bietet die Universität, insbesondere den durch unfaire Verhältnisse und Verhaltensweisen Betroffenen Beratung, Begleitung und Beistand an, damit sie wieder angstfrei und im wiederhergestellten Gefühl ihrer persönlichen Würde und Unversehrtheit leben, arbeiten und mit anderen in Beziehung treten können,
- c) unternimmt die Universität Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter.

1.4. Die Universität verpflichtet sich daher,

- a) dass sich das Verhalten aller Beschäftigten in Funktionen und Organisationen an der Fairness untereinander und auch nach außen beständig orientiert,
- b) zu engagierter Zivilcourage, um allen unfairen Verhaltensweisen und Strukturen möglichst frühzeitig und offensiv entgegen zu treten.

2. Verstöße gegen die Fairness

Ursachen für fehlende Fairness können sowohl in strukturellen Bedingungen als auch in individuellen Verhaltensweisen liegen.

Ist die Person, die gegen die Fairness verstößt, auch nach intensiven Bemühungen, nicht willens, davon abzulassen, ist die Verhängung dienstlicher Sanktionen sowie die Einleitung rechtlicher Schritte durch die Universität Hamburg in Erwägung zu ziehen.

Zur Unfairness gehören auch dienstliche Mängel in der Arbeitsorganisation.

Hier gilt das Prinzip, dass nach Lösungen gesucht werden muss. Zur Lösung von unfairm Verhalten werden die Maßnahmen der Ziffer 3 dieser Dienstvereinbarung zur Anwendung gebracht.

3. Fairnessverfahren

3.1 Beschwerde und Beratungsrecht

- (1) Sieht sich eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter einem unfairen Verhalten ausgesetzt, so hat sie oder er das Recht – ohne befürchten zu müssen, dass Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang entstehen – sich bei folgenden Personen / Anlaufstellen Beratung und Unterstützung zu holen:

- a) Die/der unmittelbare oder nächsthöhere Vorgesetzte.
- b) Die Fairnesslotsinnen und Fairnesslotsen.
- c) Die Krisen- und Suchtberatung.
- d) Der Personalvertretung – TVPR / WiPR.
- e) Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg.
- f) Die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle.
- g) Vertrauensrat gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz der Universität Hamburg,
- h) Referat -6- Personal & Organisation - Team 631 – Personalentwicklung, Gleichstellung und Fortbildung,

- i) Abteilung -9- Arbeitssicherheit und Umweltschutz – Gesundheitsförderung.
 - j) Ombudspersonen der Universität zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis
- (2) Die Anlaufstellen haben in erster Linie beratende und unterstützende Funktion und können zur Klärung des Sachverhalts mit dem Einverständnis der Betroffenen oder des Betroffenen einen „Runden Tisch“ einberufen. Die Verantwortung zur Wiederherstellung der Fairness verbleibt jedoch bei der/dem jeweiligen Vorgesetzten.

3.2 Verfahrensschritte zur Wiederherstellung der Fairness

(1) Die/der Vorgesetzte

Von Vorgesetzten wird erwartet, dass sie mit oder ohne Unterstützung der Anlaufstellen [3.1(1)] die Wiederherstellung der Fairness unter den Betroffenen anstreben. Wenn die/der Vorgesetzte selbst betroffen ist, wird dieses vom nächsthöheren Vorgesetzten erwartet.

Nach Klärungs- und Sondierungsgesprächen wird mit den Betroffenen gemeinsam schnellstmöglich nach fairen und einvernehmlichen Lösungsmöglichkeiten gesucht. Diese können z.B. wie folgt aussehen:

- a) eine einvernehmliche Schlichtung zwischen den Beteiligten,
- b) eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- c) interne organisatorische Maßnahmen,
- d) oder das Einbeziehen des „Runden Tisches“.

Die/der Vorgesetzte ergreift schnellstmöglich die einvernehmlichen Lösungen und hält sie in schriftlicher Form fest.

Haben die mit der/dem Vorgesetzten geführten Gespräche und die abgesprochenen und notwendigen Fairnessmaßnahmen aus Sicht der/des Betroffenen oder der/des Vorgesetzten nach 4 – 6 Wochen keinen Erfolg, so hat die/der Vorgesetzte einen Fairnesslotsen einzuschalten.

Sollte sich nach den Klärungs- und Sondierungsgesprächen herausstellen, dass keine einvernehmliche Lösung erreicht werden kann, so informiert die/der Vorgesetzte sofort schriftlich eine Fairnesslotsin oder einen Fairnesslotsen. Dieses Recht haben auch die beteiligte Anlaufstelle sowie die Betroffenen.

(2) Die Fairnesslotsin oder der Fairnesslotse

Nachdem die Fairnesslotsin oder der Fairnesslotse von einer Beschäftigungsstelle, einer Anlaufstelle oder direkt von einer/einem Betroffenen über ein unfaires Verhalten in Kenntnis gesetzt wurde, führt sie oder er zur Klärung des Sachverhaltes eine erste Analyse durch.

Die Fairnesslotsin oder der Fairnesslotse ist verpflichtet, über die Gespräche und alle daraus gewonnenen Informationen Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren.

Sofern die Bereitschaft zu einer fairen und einvernehmlichen Lösung zu erkennen ist, leitet die Fairnesslotsin oder der Fairnesslotse die Gespräche zwischen den Betroffenen. Auf Verlangen einer oder beider Seiten finden diese Gespräche im Beisein des zuständigen Personalrats und /oder der Dienststelle bzw. des zuständigen Vorgesetzten statt.

Sofern eine faire und einvernehmliche Lösung erzielt wird, ist diese von den Beteiligten schriftlich festzuhalten. Die Fairnesslotsin oder der Fairnesslotse informiert die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten und die zuvor beteiligte Anlaufstelle.

(3) Der „Runde Tisch“

Die Mitglieder des „Runden Tisches“ setzen sich zusammen aus der Dienststelle, Vertreterin oder Vertreter der Beschäftigungsstelle und aus allen genannten Anlaufstellen. Der „Runde Tisch“ findet sich zur Klärung aktueller Angelegenheiten und zirka viermal im Jahr zusammen, um übergeordnete Probleme zu behandeln.

Wenn eine faire und einvernehmliche Lösung zur Wiederherstellung der Fairness nicht möglich oder eine solche nicht zu erwarten ist, ist der „Runde Tisch“ von der Fairnesslotsin oder dem Fairnesslotsen einzuberufen. Sie/er informiert die Referat -63-, die wiederum lädt innerhalb von 14 Tagen die Beschäftigungsstelle mit den beteiligten Anlaufstellen ein und bei Bedarf auch die Kanzlerin oder den Kanzler. Der runde Tisch zieht auch unkonventionelle und kreative Lösungen in Betracht.

- a) Der „Runde Tisch“ findet sich zu zirka zwei Gesprächsrunden ein, die in einem zeitlichen Abstand von vier Wochen durchgeführt werden. Ziel des „Runden Tisches“ ist die Wiederherstellung der Fairness. Dieses Ziel muss spätestens am Ende der zweiten Gesprächsrunde erreicht sein.
- b) In der ersten Gesprächsrunde können die betreffenden Personen ihre Auffassung zu dem unfairen Verhalten äußern. Die Betroffenen haben das Recht, ihre eigene Sichtweise im erforderlichen Maße zu schildern. Die Fairnesslotsin oder der Fairnesslotse referiert gegebenenfalls die Ergebnisse eigener Recherchen und unterbreitet einen Vorschlag zur Wiederherstellung der Fairness. Dabei zeigt der „Runde Tisch“ neben möglichen Lösungswegen auch mögliche Konsequenzen und Sanktionen auf. Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte und die Fairnesslotsin oder der Fairnesslotse werden über die Lösung schriftlich informiert. Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte sorgt für die Umsetzung und die Fairnesslotsin oder der Fairnesslotse begleitet den Prozess.
- c) Wird in der letzten Gesprächsrunde eine einvernehmliche Lösung für die Betroffenen nicht erzielt, empfiehlt der „Runde Tisch“ schriftlich geeignete Maßnahmen. Verstößt einer der Beteiligten gegen die im „Runden Tisch“ vereinbarten Lösungen, handelt es sich um einen Verstoß gegen diese Dienstvereinbarung. Ändert die Betreffende oder der Betreffende sein Verhalten auch nach erfolgter Ermahnung nicht, können z.B. personalrechtliche Konsequenzen erfolgen.

4. Fairnesslotsinnen und Fairnesslotsen

Die Universität Hamburg strebt an, in den nächsten 3 Jahren 50 – 60 Fairnesslotsinnen oder Fairnesslotsen für ihren gesamten Bereich ausbilden zu lassen.

4.1 Auswahlkriterien, Ausbildung, Qualifizierung, Supervision und Zulassung zur/zum Fairnesslotsin/Fairnesslotsen an der Universität Hamburg

(1) Auswahlkriterien, Auswahlkommission und Verfahren

Die Beschäftigten der Universität Hamburg, die sich für die Ausbildung als Fairnesslotsinnen und Fairnesslotsen zur Verfügung stellen, müssen mindestens eine halbe Stelle innehaben und nach der Ausbildung noch längerfristig der Universität angehören.

Vorschläge zur Ausbildung von Beschäftigten müssen zuerst an die Personalräte oder Abtl. -63- gerichtet werden und dann durch die Sprecherin/den Sprecher des Dekanats, die Sprecherin/den Sprecher des Fachbereichs/Department und den zuständigen Personalräten in schriftlicher Form der Lehrgangsleitung mitgeteilt werden. Die Auswahlkommission, die aus Vertretern oder Vertreterinnen beider Personalräte und Abtl. -63- besteht, müssen diesen Vorschlägen einstimmig zustimmen. Geschieht dieses bei einzelnen Bewerbern/Bewerberinnen nicht, wird dies der Lehrgangsleitung mit schriftlicher Begründung mitgeteilt.

Die Lehrgangsleitung wird dann im Rahmen eines Gespräches prüfen, ob diese Bewerber/Bewerberinnen für diesen Lehrgang die nötigen Voraussetzungen mitbringen.

(2) Ausbildung

Die Ausbildung findet zurzeit mit Unterstützung der Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft der Universität Hamburg an der AWW [Arbeitsstelle für Wissenschaftliche Weiterbildung] statt – aktueller Ausbildungsplan siehe Anlage 1. Die Ausbildung findet an den Wochentagen Freitag und Samstag statt. Der Freitag wird als Dienstzeit angerechnet.

(3) Qualifizierung

Die Ausbildung endet mit einer Prüfung und stellt dadurch eine notwendige Qualifikation sicher. Die Teilnahme an Weiterbildungen ist für die ausgebildeten Fairnesslotsinnen und Fairnesslotsen verbindlich.

(4) Supervision

Es ist vorgesehen, dass sich die Fairnesslotsen monatlich in Kleingruppen zur Peer-Intervision treffen. Es finden jährliche Fortbildungstreffen aller Fairnesslotsen statt. Vierteljährlich findet eine Fallsupervision in Gruppen mit Teilnehmern aus verschiedenen Organisationen für einen ½ Tag statt.

(5) Zulassung zur/zum Fairnesslotsin/Fairnesslotsen an der Universität Hamburg

Die ausgebildeten Beschäftigten bekommen nach abgeschlossener und bestandener Ausbildung für jeweils 3 Jahre eine Zulassung zur/zum Fairnesslotsin/Fairnesslotsen an der Universität Hamburg. Nach diesem Zeitraum wird von der Auswahlkommission überprüft, ob sie in der geeigneten Form tätig geworden sind und ob sie an den angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen und den Supervisionen teilgenommen haben.

4.2 Stellungen der Fairnesslotsinnen und Fairnesslotsen

Die Aufgabe der Fairnesslotsinnen und Fairnesslotsen ist eine ehrenamtliche, die während der Dienstzeit ausgeführt wird. Während ihrer Tätigkeit als Fairnesslotsen sowie für Fortbildung und Betreuung sind sie von ihren sonstigen dienstlichen Verpflichtungen befreit und handeln in dieser Tätigkeit im Sinne der Kanzlerin / des Kanzlers.

4.3 Aufgaben der Fairnesslotsinnen und Fairnesslotsen

Die Fairnesslotsinnen und Fairnesslotsen haben Aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer Kenntnisse eine Vorbildfunktion für faires Verhalten gegenüber allen Beschäftigten der Universität Hamburg. Sie sind verpflichtet, Meldungen von allen Beschäftigten für unfaires Verhalten im Sinne dieser Dienstvereinbarung nachzugehen. Wenn sie durch dienstliche Belange die Neutralität nicht wahren können, müssen sie den Vorgang an einen anderen Fairnesslotsen weitergeben.

Die Fairnesslotsinnen und Fairnesslotsen sind verpflichtet, in anonymisierter Form einen jährlichen Bericht über die Anzahl der von ihnen bearbeiteten Fälle zu erstellen und an die Kanzlerin / den Kanzler zu senden. Die Kanzlerin / der Kanzler berichtet dem Runden Tisch über das Gesamtergebnis.

5. Geltungsbereich

In der Annahme, dass unterschiedliche Auffassungen in sozialen Gefügen und damit auch in der Arbeitsumgebung immer existent sind und im Regelfall konstruktiv ausgetragen werden, befasst sich diese Dienstvereinbarung nur mit denjenigen Konflikten an der Universität Hamburg, die als Verstöße gegen die Fairness – im Sinne dieser Dienstvereinbarung – in Erscheinung treten.

5.1. Räumlicher Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für die gesamte Universität Hamburg, der von ihr gegründeten Gesellschaften mit beschränkter Haftung sowie für die senatsunmittelbaren Einrichtungen.

5.2. Persönlicher Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung findet Anwendung auf alle Beschäftigten, insofern sie Mitglieder der Universität Hamburg sind.

Sie findet ferner auf alle betriebsfremden Personen Anwendung, die - aus welchem Rechtsgrund auch immer - an der Universität tätig werden. Insoweit hat die Universität Hamburg bei Vertragsschluss Sorge zu tragen, dass sich die jeweiligen Vertragspartner/innen verpflichten, sich an der Universität gemäß dieser Dienstvereinbarung zu verhalten – Ausreichend ist ein schriftlicher Hinweis auf die Internetdarstellung dieser Dienstvereinbarung auf der Homepage der Universität. So haben sie auf ihre Beschäftigten oder von ihnen beauftragten Personen einzuwirken, dass sich diese im Universitätsbetrieb gemäß dieser Dienstvereinbarung verhalten. Verstöße von betriebsfremden Personen gegen die in dieser Vereinbarung aufgestellten Fairnessregeln sind insoweit zu sanktionieren, als der Vertragspartner oder die Vertragspartnerin auf den

Verstoß hinzuweisen und im Wiederholungsfall bei der Auftragsvergabe nicht mehr zu berücksichtigen ist.

6. Bekanntmachung dieser Dienstvereinbarung

Die Angehörigen der Universität Hamburg sind über Abschluss, Anlass, Zweck und Inhalt dieser Vereinbarung auf einer Personalversammlung zu informieren.

Jede/r Beschäftigte erhält eine Ausführung dieser Dienstvereinbarung. Neue Beschäftigte erhalten diese bei Abschluss des Arbeitsvertrages.

Jede an der Universität Hamburg tätige Person hat das Recht, sich während der Arbeitszeit unter Fortzahlung der Vergütung bei den Fairnesslotsinnen/Fairnesslotsen über diese Dienstvereinbarung zu informieren und hierzu Fragen zu stellen. Zeiten, die dazu verwendet werden, um die Fairness am Arbeitsplatz wiederherzustellen, werden wie Arbeitszeit behandelt.

7. Übergangsvorschriften

Nach Abschluss dieser Dienstvereinbarung wird die erste Ausbildungsgruppe von Fairnesslotsen im April 2006 beginnen. Bis zum Ende dieser Ausbildung übernehmen die in dieser Dienstvereinbarung genannten Anlaufstellen die Aufgabe der Fairnesslotsen.

8. In-Kraft-Treten, Kündigung, Nachwirkung

Diese Vereinbarung tritt am 1.10.2006 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresschluss, erstmals zum 31.12.2007 gekündigt werden.

Die gekündigte Dienstvereinbarung wirkt so lange nach, bis sie durch eine neue Vereinbarung abgelöst wird. Von der Nachwirkung werden auch solche Personen erfasst, die erst nach erfolgter Kündigung dieser Vereinbarung in die Universität Hamburg eintreten bzw. tätig werden.

9. Umsetzung und Fortschreibung der Dienstvereinbarung

Personalrat und Dienststelle verpflichten sich, die in dieser Vereinbarung festgeschriebenen Punkte umzusetzen, aufmerksam zu verfolgen und bei Bedarf fortzuschreiben. Im Besonderen prüfen sie mittelfristig die Einrichtung einer/eines Fairnessbeauftragten. Diese/r sollte die Koordination, Betreuung und Fortbildung der Fairnesslotsinnen und Fairnesslotsen übernehmen, Mediation von größeren Gruppen, um externe Fachkräfte einzusparen, sowie Seminare für Führungskräfte und Vorgesetzte anbieten, um die Fairnesskultur in der Universität Hamburg zu verankern.

Zum Ende des 3. Jahres wird über die Funktion und Auswirkung dieser Dienstvereinbarung eine Evaluation erarbeitet werden.

10. 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 Regelung möglichst nahe kommender rechtswirksamer Ersatzregelung treffen.

Hamburg, den *****

Präsident

Kanzler

Vorsitzender des TVPR

Vorsitzender des WiPR

Die Ausgangslage

In Organisationen treten immer wieder schwierige Situationen zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führungskräften und Mitarbeitern sowie innerhalb von Teams auf. Größtenteils werden sie von den Betroffenen selbstständig gelöst. Manche eskalieren, oft mit negativen Folgen für Produktivität und Arbeitsatmosphäre. Viele Organisationen bauen darum Systeme zur Prävention und informellen Konfliktlösung auf, die traditionelle Konfliktlösungs-Verfahren ergänzen. Hierfür müssen Fach- und Führungskräfte ausgebildet werden.

Das Angebot

Die Weiterbildung »Wege aus dem Konflikt« befähigt die Absolventen, Betroffene im Umgang mit der Situation zu beraten und die Konfliktparteien durch Konfliktsituationen zu navigieren. Moderne Methoden informeller Konfliktberatung werden praxisnah vermittelt; die Teilnehmenden können ein Zertifikat als »Organisational Conflict Guide« (OCG) erhalten. In der Praxis stehen sie danach allen Mitarbeitern zur Verfügung, die sich von Konflikten betroffen fühlen. Damit sich das System etablieren kann, werden die OCGs durch kollegialen Austausch, Fortbildung und Praxisberatung unterstützt.

Studieninhalte

6. *Begleitete Praxis*
Rolle und Funktion in der Organisation wahrnehmen, Praxis reflektieren

Zertifizierung

Lizenz

5. *Umsetzen der Mediations-Strategie*
Strategie entwickeln und vom Auftrag bis zur Lösung umsetzen, Modelle finden, Kernpunkte erkennen, Handlungsalternativen erproben

4. *Kernkompetenzen der Mediation*

Struktur geben, zweiseitig Zuhören, Fairness sichern, Positionen bewegen, Vereinbarungen treffen, Transfer stützen

3. *Emotionsmanagement mit doppelter Blickrichtung*
Eigene Emotionen in der Beratung erkennen, stabilisieren und nutzen, den emotionalen Dialog der Konfliktparteien fördern

2. *Gesprächsführung in der Einzelberatung bei Konflikten*

Gespräche eröffnen, leiten und abrunden, Hintergrund verstehen und prägnant visualisieren, Rückmeldung und Resonanz treffend formulieren, Modelle der Hamburger Kommunikationspsychologie hilfreich einsetzen

1. *Grundlagen: Konflikte, Hintergründe und Rechtsfragen*
Konflikte und Konfliktodynamik ergreifen, Interventionsrahmen abschätzen, Machtverhältnisse erkennen, Konfliktberatungsrolle finden, Rechte und Pflichten kennenlernen

Die Zielsetzung

Ziel der Weiterbildung »Wege aus dem Konflikt« ist es, die Teilnehmenden und Teilnehmer in die Lage zu versetzen, sowohl im Beratungsgespräch mit einzelnen Konfliktbetroffenen wie bei der Zwei-Personen-Vermittlung tätig zu werden und Konflikte fruchtbar zu nutzen.

Dazu benötigen die Teilnehmenden erprobte, handlungsleitende Vorgehensstrategien und praktische Umsetzungsfähigkeiten.

Das Ausbildungsteam

Beide Elemente vermittelt die Arbeitsgruppe »Beratung & Training« am Fachbereich Psychologie um Professor Friedemann Schulz von Thun und Professor Alexander Redlich seit Jahrzehnten in Hochschule, Wirtschaft und Sozialbereich.

Das Angebot »Wege aus dem Konflikt« beruht auf breiten Erfahrungen einer Crew aus Trainerinnen und Trainern, denen Konfliktsituationen in Wirtschaftsunternehmen und Verwaltungsorganisationen, Bildungs- und Gesundheitsrichtungen aus ihrer Berufspraxis vertraut sind.

Sie vermitteln Konzepte und Methoden der Mediation und Konfliktmoderation praxisnah und theoretisch fundiert an Berufspraktiker und Studierende.