

Richtlinie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg zur Verfahrensweise der Konfliktkommission (Kommission zur Konfliktlösung an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen)

Präambel

Nicht gelöste Konflikte im beruflichen Umfeld erschweren insbesondere das kollegiale Verhalten und den täglichen Umgang am Arbeitsplatz. Die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) strebt daher im Rahmen einer wertschätzenden Universitätskultur ein gutes Arbeitsklima und einen verantwortungsvollen Umgang mit Konflikten unter gegenseitigem Respekt aller Beteiligten durch konstruktives Konfliktmanagement an. Mit der folgenden Richtlinie möchte die Hochschulleitung einen Weg eröffnen, auf freiwilliger Basis möglichst frühzeitig zu einer gütlichen und einvernehmlichen Lösung von Konflikten zu gelangen.

I. Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für die Mitglieder der FAU, die zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Sinne von Art. 2 Abs. 1 und 2 BayHSchPG gehören, diesen Mitgliedern Gleichgestellte (Art. 17 Abs. 1 Satz 5 BayHSchG i. V. m. § 17 Abs. 1 Grundordnung) sowie Forschungsstipendiaten, Promovierende und Habilitierende.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie findet Anwendung bei Konflikten jeder Art, die von einer Beschäftigung oder Tätigkeit im wissenschaftlichen oder künstlerischen Umfeld an der FAU herrühren und das Arbeitsklima beeinträchtigen. Die Verfolgung von strafbaren Handlungen durch die Strafverfolgungsbehörden bleibt von dieser Richtlinie unberührt.

(2) Ein Konflikt besteht, wenn zwei oder mehrere Personen unterschiedliche Interessenslagen haben und sich bei der Verfolgung von Zielen gegenseitig blockieren und sich daraus ein Beziehungsproblem entwickelt.

Konflikte in wissenschaftlichen Arbeitskontexten ergeben sich z. B. durch:

- Zuweisung von Arbeiten, die nicht dem Aufgabenfeld des/der wissenschaftlichen Beschäftigten zuzurechnen sind (Unterforderung ebenso wie Überforderung),

- nicht einvernehmliche Übernahme von Arbeiten durch Mitarbeiter/innen, die nicht in ihren Zuständigkeitsbereich fallen,
- Behinderung selbständigen Arbeitens,
- Wiederholte bzw. dauerhafte Festsetzung von Arbeitszeiten, die über die tarifliche Arbeitszeit hinausgehen,
- Arbeitsaufträge am Abend oder am Wochenende,
- gegebenenfalls familienunfreundliche Arbeitsanforderungen,
- gegebenenfalls Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder schikanöses Verhalten.

(3) Regelungen und Handlungsempfehlungen der FAU zu z. B. Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Mobbing bleiben von dieser Richtlinie unberührt.

§ 3 Allgemeine Grundsätze

(1) Alle wissenschaftlich oder künstlerisch Beschäftigten an der FAU sind verpflichtet, durch ihr Verhalten zu einem guten Arbeitsklima beizutragen und den Betriebsfrieden zu erhalten. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit und Würde der/des Einzelnen zu respektieren und auf Probleme am Arbeitsplatz zu achten, sie wahrzunehmen und Konfliktsituationen frühzeitig anzusprechen. Eine Missachtung der sozialen Umgangsformen stellt eine ernste Störung des Betriebsfriedens dar.

(2) Dabei tragen Personen mit Führungsaufgaben eine besondere Verantwortung. Sie schaffen ein positives Arbeitsklima, indem sie sich verpflichten, eine wertschätzende Kommunikationskultur zu pflegen.

(3) Um den Betriebsfrieden zu wahren, verfügt die FAU über ein Konfliktmanagement mit den folgenden Maßnahmen:

- Einführung präventiver Maßnahmen zur Vermeidung von Konflikten,
- Förderung einer wertfreien und konstruktiven Kommunikation,
- Förderung der internen Kommunikation z. B. durch Schaffung einer Feedback-Kultur ohne Abwertung und Anfeindungen, Klärung von Rollen, Verantwortungen und Erwartungen,
- Achtung aller Persönlichkeitsrechte (z. B. Datenschutz, Vertraulichkeit etc.),
- Wahrung größtmöglicher Gleichbehandlung in Bezug auf Konfliktlösungsverfahren,
- Vermeidung bürokratischer Abläufe.

§ 4 Ziel des Verfahrens

(1) Ziel des Verfahrens der Konfliktbeauftragten und der Konfliktkommission nach dieser Richtlinie ist es, zur Wahrung eines positiven Klimas an der FAU sowie eines fairen Wettbewerbs in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz Konflikte möglichst gütlich und einvernehmlich

beizulegen, und zwar nach Möglichkeit so, dass die Konfliktbewältigung unterhalb der institutionellen Ebene gelingt.

(2) Das Verfahren zielt nicht primär auf arbeitsrechtliche, disziplinarrechtliche oder strafrechtliche Maßnahmen, sondern, soweit irgend möglich, auf eine niederschwellige, informelle Konfliktlösung.

(3) Im Spannungsfeld zwischen Freiheit von Wissenschaft und Kunst sowie der Wahrnehmung des Direktionsrechts der/des Vorgesetzten wird die Konfliktkommission für die wissenschaftlichen Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer durch eine Ombudsperson im Sinne des § 40 Nr. 3 i. V. m. § 3 Abs. 8 TV-L ergänzt.

§ 5 Freiwilligkeit und Anfragegebundenheit des Verfahrens

(1) Die Anwendung dieser Richtlinie setzt in allen Verfahrensstadien eine Anfrage mindestens einer/eines der Betroffenen zunächst an einen Konfliktbeauftragten voraus. Die Rücknahme der Anfrage, die ohne Begründung jederzeit möglich ist, führt zur Beendigung des Verfahrens.

(2) Die Mitwirkung aller vom Konflikt Betroffenen setzt deren jeweiliges Einverständnis voraus.

II. Verfahrensregeln

§ 6 Konfliktbeauftragte und Ombudsperson

(1) Der Präsident/die Präsidentin bestellt aus jeder Fakultät auf Vorschlag der Fakultätsvorstände je eine Professorin bzw. einen Professor und auf Vorschlag des Konvents der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je eine hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter sowie auf Vorschlag des Gesamtpersonalrats gemäß § 4 Abs. 3 eine Ombudsperson für eine Amtszeit von zwei Jahren. Eine Wiederbestellung ist möglich. Bei vorzeitigem Ausscheiden eines/einer Konfliktbeauftragten wird ein neuer Konfliktbeauftragter/eine neue Konfliktbeauftragte bestellt.

(2) Konfliktbeauftragte und die Ombudsperson werden unabhängig und frei von Weisungen tätig. Sie sind zur Vertraulichkeit verpflichtet und wahren die Gesetze des Datenschutzes. Die Namen der Konfliktbeauftragten werden innerhalb der FAU ortsüblich bekannt gegeben.

(3) Jede/r Konfliktbeauftragte fungiert als Ansprechpartner/in für von Konflikten Betroffene. Die Wahl des/der Konfliktbeauftragten ist den Betroffenen freigestellt.

- (4) Der/die Konfliktbeauftragte berät und unterstützt Ratsuchende, die sich an ihn/sie wenden. Auf Anfrage mindestens einer/eines Betroffenen und mit Einverständnis der Person oder der Gruppe von Personen, die in den Konflikt nach Darstellung einer/eines Betroffenen involviert ist, versucht der/die Konfliktbeauftragte eine möglichst gütliche und einvernehmliche Lösung des Konflikts zu erreichen.
- (5) Bei Bedarf und mit Zustimmung aller Betroffenen können auch mehrere Konfliktbeauftragte in ein Verfahren einbezogen werden.
- (6) Der/die Konfliktbeauftragte ist dazu verpflichtet, Neutralität zu wahren und sich stets für das Ziel der Vermittlung zwischen den Betroffenen einzusetzen.
- (7) Konfliktbeauftragte sind verpflichtet, Befangenheiten aus persönlichen, formalen oder wirtschaftlichen Gründen anzugeben und in entsprechenden Fällen aus dem Verfahren auszuscheiden.
- (8) Die Ombudsperson gibt den Konfliktbeauftragten bzw. der Konfliktkommission Empfehlungen zur Lösung von Konflikten im Spannungsfeld zwischen Freiheit von Wissenschaft und Kunst sowie der Wahrnehmung des Direktionsrechts der / des Vorgesetzten.

§ 7 Verfahrensweise des/der Konfliktbeauftragten

- (1) Je nach Sachlage und Bereitschaft der Betroffenen kann der/die in einem Konfliktfall angesprochene Konfliktbeauftragte folgende Wege einschlagen:
 - a) Beratung: Auf Anfrage eines/einer Betroffenen oder mehrerer Betroffener versucht der/die Konfliktbeauftragte eine Klärung des Sachverhalts und erarbeitet zusammen mit dem/der/den Betroffenen eine Einschätzung des Konflikts sowie einen Vorschlag zur weiteren Vorgehensweise.
 - b) Vereinbarung: Auf Anfrage tritt der/die Konfliktbeauftragte an die Person oder Gruppe von Personen heran, die nach Darstellung mindestens einer/eines der Betroffenen in den Konflikt involviert ist, und erkundet ihre Bereitschaft zur Mitwirkung an einer Lösung. Im Falle der Zustimmung hört der/die Konfliktbeauftragte sie an und erörtert mit ihr Lösungsmöglichkeiten. Der/die Konfliktbeauftragte lädt beide Seiten zu einem gemeinsamen Gespräch unter seiner/ihrer Leitung, in dem die unterschiedlichen Standpunkte und denkbare Lösungswege erörtert werden. Findet ein Lösungsvorschlag die Zustimmung beider Seiten, so wird er schriftlich als Grundlage des künftigen Umgangs miteinander festgehalten.
- (2) Führt keiner dieser Wege zum Erfolg, so unterbreitet der/die Konfliktbeauftragte mit Zustimmung mindestens einer/eines Betroffenen den Fall der Konfliktkommission. Diese erarbeitet einen Vorschlag zur weiteren Vorgehensweise.

§ 8 Kommission zur Konfliktlösung an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen (Konfliktkommission)

- (1) Die Konfliktbeauftragten der FAU bilden die Kommission zur Konfliktlösung an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen (Konfliktkommission). Sie bestimmen ein Mitglied aus ihrer Mitte zum/zur Vorsitzenden. Die Bestimmung der Nachfolge der/des Vorsitzenden soll rechtzeitig vor Ablauf der Amtszeit der/des im Amt befindlichen Vorsitzenden in der Vorlesungszeit stattfinden. Wird kein Mitglied als Vorsitzende/r vorgeschlagen oder können sich die Mitglieder der Kommission nicht auf eine/n Vorsitzende/n einigen, bestimmt der/die Präsident/in die/den Vorsitzende/n.
- (2) Die Konfliktkommission wird in den Fällen nach § 7 Abs. 2 tätig. Unabhängig davon tritt sie jedoch mindestens einmal pro Semester zusammen. Der/die Vorsitzende beruft die Sitzungen der Konfliktkommission ein, leitet sie und vollzieht ihre Beschlüsse.
- (3) Die Ombudsperson gemäß § 4 Abs. 3 ist beratendes Mitglied der Kommission.

§ 9 Arbeitsweise der Konfliktkommission

- (1) Die Konfliktkommission berät über solche Fälle, in denen keine Lösung im Sinne von § 7 gefunden werden konnte, und erarbeitet weitere Optionen.
- (2) Die Konfliktkommission zieht zu ihren Beratungen, soweit geboten, die Frauenbeauftragte/den Frauenbeauftragten der FAU und gegebenenfalls Dekaninnen bzw. Dekane hinzu, in deren Zuständigkeitsbereich der Konfliktfall gehört. Sie kann Dritte (z.B. Mitglieder anderer Beratungsstellen der FAU oder Mitglieder des Personalrats) anhören und sich zur rechtlichen Beratung an die Zentrale Universitätsverwaltung wenden.
- (3) Ergeben sich hieraus bisher noch nicht erwogene Lösungswege, erfolgt auf dieser Basis der erneute Versuch einer Verständigung durch die Konfliktkommission.
- (4) Führt auch auf dieser Ebene kein Lösungsversuch zum Erfolg, so berät die Konfliktkommission über ein mögliches Ende des niederschweligen Verfahrens und teilt den Betroffenen den Ausgang der Beratungen mit.
- (5) Auf Vorschlag der Konfliktkommission legt der/die Vorsitzende das Ergebnis mit seiner/ihrer Stellungnahme dem Präsidenten/der Präsidentin zur weiteren Würdigung vor und spricht eine Empfehlung aus (z. B.: professionelle Mediation, arbeits- bzw. dienstrechtliche Schritte, räumliche Trennung).

§ 10 Vertraulichkeit und Datenschutz

Eine vertrauenswürdige Basis zwischen der Konfliktkommission und den Betroffenen ist sehr wichtig. Daher behandeln die Konfliktbeauftragten den Sachverhalt, zu dem sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen, vertraulich. Bedingte Ausnahmen bilden die anonyme Beratung zwischen Mitgliedern der Konfliktkommission im Rahmen des Verfahrens von § 7 sowie § 9 Abs. 2, § 9 Abs. 5. Auf die strikte Vertraulichkeit in Bezug auf die personenbezogenen Daten gemäß Art. 4 Nr. 1, Art. 5 Abs. 1f Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) wird geachtet.

§ 11 Dokumentation und Evaluation

- (1) Die Wirksamkeit der Vereinbarung nach § 7 Abs. 1 sowie die Lösungsvorschläge der Kommission sind in festzulegenden Abständen verbindlich durch die Konfliktkommission zu überprüfen. Die Ergebnisse dieser Prüfung sind schriftlich festzuhalten.
- (2) Gelingt die Lösung eines Konflikts in einem festzulegenden Zeitrahmen nicht, kann im Sinne von § 9 Abs. 5 verfahren werden.

III. Abschlussregelungen

§ 12 Inkrafttreten und Übergangsregeln

- (1) Diese Richtlinie tritt zum 1. Januar 2021 in Kraft. Sie ersetzt die „Richtlinien der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg zur Verfahrensweise der Kommission zur Konfliktlösung an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen (Konfliktkommission)“ vom 3. April 2003.
- (2) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens werden die Mitglieder der Konfliktkommission (Konfliktbeauftragte) gemäß § 6 Abs. 1 neu bestellt.

Beschlossen von der Universitätsleitung am 11.11.2020.

Erlangen, den 11.11. 2020

Prof. Dr.-Ing. Joachim Hornegger
Präsident