Dienstvereinbarung

Kollegiales Miteinander

Zwischen der Stiftung Oper in Berlin,
vertreten durch den Generaldirektor Herrn Georg Vierthaler

und

dem Personalrat der Stiftung Oper in Berlin,
vertreten durch den Vorsitzenden Herrn Rainer Döll

wird nachfolgende Dienstvereinbarung geschlossen:

1. Präambel

Konflikte sind im Miteinander von Menschen nichts Außergewöhnliches, sondern etwas Normales. Sie entzünden sich an unterschiedlichsten Interessen, Zielsetzungen oder Wertehaltungen. Die Auseinandersetzung darüber ist eine Voraussetzung für die Weiterentwicklung und das Wachstum von Beziehungen, Systemen und Organisationen. Findet diese Auseinandersetzung nicht oder nicht konstruktiv statt, entfalten Konflikte eine destruktive Wirkung, die das weitere Miteinander und die Zusammenarbeit, z. B. am Arbeitsplatz, belasten.

Konflikte, die nicht ernstgenommen und bearbeitet werden, lösen sich jedoch nicht auf, sondern schwelen weiter und suchen sich ein Ventil zum Ausbruch und können bis zum Mobbing führen. Sie binden Energie und Ressourcen nicht nur der unmittelbar Betroffenen, sondern auch Ihres Umfeldes, hemmen die Motivation, die Arbeitsleistung und können zu körperlichen und seelischen Erkrankungen führen.

Die Vereinbarungspartner verfolgen mit der vorliegenden Dienstvereinbarung (DV) das Ziel, innerbetriebliche Regelungen zur Förderung partnerschaftlicher Zusammenarbeit und zum konstruktiven Umgang im kollegialen Bereich zu treffen.

Die Prinzipien des Mediationsgesetzes vom 21.07.2012 wie Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und Neutralität sind Grundlagen dieser Dienstvereinbarung (DV).

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Stiftung Oper in Berlin

3. Ziele und Grundsätze

Ziele dieser DV sind die Förderung und Verwirklichung

a) der vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Zusammenarbeit
b) der gegenseitigen Achtung und des Respekts der Persönlichkeit der Anderen
c) der Eigenverantwortung der Einzelnen für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima
d) der konstruktiven Bewältigung innerbetrieblicher Konflikte.

4. Maßnahmen zur Förderung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit

Folgende Maßnahmen sollen die Zielerreichung unterstützen:

a) Veranstaltungen/Schulungen für Führungskräfte, die Angebote zur Gesprächsführung und Konfliktregelung beinhalten
b) Supervision und Weiterbildung für die Konfliktberater/innen
c) Unterstützung aller interessierter Mitarbeiter/innen im Rahmen des Berliner Bildungszeitgesetzes zur Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Konfliktregulierung und ggf. Ergänzung der Angebote von Fortbildungseinrichtungen durch Inhouse-Veranstaltungen
d) In die Auswahlverfahren für die Führungskräfte werden „Kenntnisse und/oder Fähigkeiten zur Konfliktbewältigung" aufgenommen
e) Im Rahmen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit werden gestörte Kommunikation und Konflikte unverzüglich partnerschaftlich und konstruktiv entsprechend Ziffer 5 bearbeitet (Konfliktregulierung).

Diese Aufzählung ist nicht abschließend, es können weitere Maßnahmen verabredet werden.

5. Verantwortlichkeiten

Grundsätzlich bearbeiten Konfliktbeteiligte ihre Konflikte in eigener Verantwortung.

Allen Mitarbeitern obliegt es, sich an der konstruktiven Lösung von Konflikten in ihrem Arbeitsumfeld deeskalierend zu beteiligen. Dabei sollen die Führungskräfte möglichst frühzeitig in die Konfliktlösung einbezogen werden.

Vorgesetzte und Arbeitnehmervertretungen haben eine besondere Verantwortung im Rahmen ihrer dienstlichen Funktion. Sie tragen durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima bei, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeiter respektiert werden. Aufgabe der Vorgesetzten ist es, Hinweisen auf Konflikte in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachzugehen. Dabei sollen sie alle Möglichkeiten ausschöpfen, die der Beilegung von Konflikten dienen.

Zur Unterstützung der eigenverantwortlichen Beilegung von Konflikten gibt es die Angebote der Konfliktregulierung. Sie unterliegen dem Prinzip der Freiwilligkeit.

6. Konfliktregulierung

a) Konfliktberater und -innen

Aus allen Betrieben der Stiftung werden Mitarbeiter/innen als Konfliktberater/innen gewonnen, die gemeinsam von der Dienststelle und dem Personalrat benannt werden.

Die Berufung eine/r Konfliktberater/in erfolgt für die Dauer der Amtszeit des Personalrats und endet mit der Konstituierenden Sitzung des neu gewählten Personalrats. Er/sie kann auch durch eine gemeinsame Entscheidung der Dienststelle und des Personalrats abberufen werden.

Es sollen je zwei Konfliktberater/innen aus den Betrieben Komische Oper, Deutsche Oper, Staatsoper und je ein/e Konfliktberater/in aus dem Staatsballett und dem Bühnenservice/Stiftungsdach zur freien Auswahl stehen.

Aufgaben der Konfliktberaterinnen und -berater:

- Ansprechperson für Mitarbeiter/innen bei allen Arten von Konflikten
- Durchführung von Beratung
- Konfliktmoderation mit dem Ziel der Konfliktregulierung

Die Konfliktberater/innen erfüllen ihre Aufgaben neben ihrer Tätigkeit und werden dazu im erforderlichen zeitlichen Umfang freigestellt (höchstens 300 Stunden pro Jahr für insgesamt 9 Konfliktberater/innen). Die Freistellung erfolgt in Abstimmung mit den jeweiligen Vorgesetzten. Zeiten, die außerhalb der regulären Arbeitszeit /Dienste liegen, werden in Abstimmung mit den jeweiligen Vorgesetzten in Freizeit ausgeglichen. Die Konfliktberater/innen können sich im Zweimonatsrhythmus zur Intervision treffen.

Die Konfliktberater/innen müssen für diese Aufgaben persönlich geeignet sein und kommunikative Fähigkeiten sowie die Bereitschaft zur Unparteilichkeit mitbringen. Sie verfügen über ausreichende Kenntnisse und Erfahrungen mit Methoden der Konfliktregulierung bzw. sie nehmen an einer dafür geeigneten Fortbildung unverzüglich nach Berufung teil. Als geeignete Fortbildung wird die Grundausbildung z. B. bei der Verwaltungsakademie Berlin „Ausbildung zum Einsatz als Konfliktberater mit 44 Doppelstunden an 11 Tagen" angesehen. Die Kosten trägt die Stiftung.

Die Konfliktberater/innen unterliegen der Schweigepflicht. Sie haben absolute Vertraulichkeit über die Informationen, Vorkommnisse und persönliche Daten, die sie in ihrer Beratungsarbeit erhalten, gegenüber Außenstehenden bzw. nichtbeteiligten Dritten zu bewahren. Das eigenständige Handeln der Konfliktberater/innen erfolgt nur in Absprache mit den Konfliktparteien.

b) Verfahren

Eine konstruktive Konfliktregulierung als betriebliches Verfahren setzt bei allen Beteiligten die grundsätzliche Überzeugung voraus, dass die Konfliktbeteiligten jeweils ihre guten Gründe haben, die eigenen Interessen engagiert einzubringen und für die Durchsetzung zu streiten. Die nachfolgend genannten Maßnahmen/Instrumente stellen den Rahmen für eine konstruktive und faire Konfliktbearbeitung dar:

Der/die Konfliktberater/in spricht mit dem/n Konfliktbeteiligten, schätzt auf der Grundlage der Konfliktbeschreibung ein, in welcher Eskalationsstufe nach Glasl (siehe Anlage 1) sich der Konflikt bewegt und schlägt Instrumente/Maßnahmen vor.

Als Maßnahmen der konstruktiven Konfliktbearbeitung finden folgende Verfahrensschritte statt:

1. Beratung der Konfliktbeteiligten
2. Konfliktmoderation
3. Einbindung der direkten Vorgesetzten und/oder Geschäftsführung (unter Beachtung der Vertraulichkeit nur mit Zustimmung der Konfliktbeteiligten)

Die Konfliktbearbeitung durch Konfliktberater/innen erfolgt in deren eigener Verantwortung. Führt die Bearbeitung entsprechend der oben genannten Verfahrensschritte zu keiner Konfliktregulierung, ist das Verfahren gescheitert. Das Scheitern kann von einer Konfliktpartei erklärt werden.

c) Regulierungskommission

Wenn das Verfahren gescheitert ist, kann ein Konfliktbeteiligter die Regulierungskommission anrufen.

Der Regulierungskommission gehören insgesamt 4 Personen an:

- eine Vertreterin / ein Vertreter der Stiftung (Personalleiter/in oder Vertretung)
- der/die Geschäftsführer/in oder ein/e Vertreter/in des Betriebes, in dem der Konflikt besteht
- zwei Vertreter/innen der Arbeitnehmervertretungen, die durch den Personalrat bestimmt werden.

Die Regulierungskommission hört die Konfliktparteien zum Sachverhalt an und schlägt geeignete Maßnahmen vor.

Dabei geht sie im Grundsatz wie folgt vor:

Die Regulierungskommission findet sich zu max. drei Gesprächsrunden zusammen, die in einem zeitlichen Abstand von ca. 3 Wochen durchgeführt werden. Bei Bedarf kann sie sich durch eine/n externe/n Expertin/en unterstützen lassen. Ziel der Regulierungskommission ist die Beendigung des Konflikts. Dieses Ziel sollte spätestens am Ende des dritten Gesprächs erreicht sein.

- In der ersten Gesprächsrunde sollen die Konfliktbeteiligten ihre Meinungen/Auffassungen äußern. Beide haben das Recht, ihre eigene Sichtweise zu schildern.

- In der zweiten Gesprächsrunde wird aufbauend auf das erste Gespräch versucht, eine einvernehmliche Lösung zu erzielen. Sofern eine solche nicht gefunden werden kann, können konkrete arbeitsrechtliche Konsequenzen und Sanktionen angedroht werden.

- Kann auch in der dritten Gesprächsrunde eine Beendigung des Konflikts nicht erreicht werden, so schlägt die Regulierungskommission geeignete Maßnahmen (z.B. Mediation, arbeitsrechtliche Schritte) vor.

Innerhalb von 6 Wochen wird die Dienststelle eine Entscheidung herbeiführen, die für die Konfliktparteien verbindlich ist. Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben davon unberührt.

d) Mediation

Eine externe Mediation kann durchgeführt werden, wenn der Konfliktberater oder die Regulierungskommission dies vorschlägt. Bei der Auswahl des externen Mediators ist der/die zuständige Geschäftsführer/in zu beteiligen; er/sie entscheidet über die Freigabe der Kosten. Die Regelungen des Mediationsgesetzes sind zu beachten.

e) Vorgehen bei Mobbing

Die Vertragsparteien dieser Dienstvereinbarung sind sich darin einig, dass Mobbing einen Verstoß gegen die Menschenwürde darstellt. Er wird geahndet, und es muss mit

rechtlichen Konsequenzen – bis zur Kündigung – gerechnet werden.

Ob Mobbing vorliegt, entscheiden nicht die Konfliktberater/Innen. Betroffene können sich bei Verdacht auf Mobbing an den Arbeitgeber wenden.

7. Information

Diese Dienstvereinbarung wird allen Beschäftigten durch Aushang bekannt gegeben. Sie kann über die Büros der Geschäftsführer oder das Personalratsbüro bezogen werden.

8. Schlussvorschrift

Diese Dienstvereinbarung gilt ab dem 01.11.2023 und ersetzt die Dienstvereinbarung „Kollegiales Miteinander" vom 09.05.2017. Sie kann einvernehmlich beendet, ausgesetzt, modifiziert und fortgeschrieben werden, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Diese Dienstvereinbarung kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Berlin, den 01.11.2023

Georg Vierthaler
Generaldirektor

Rainer Döll
Vorsitzender des Personalrates