

MITTEILUNGSBLATT

DER

Medizinischen Universität Innsbruck

Internet: <http://www.i-med.ac.at/mitteilungsblatt/>

Studienjahr 2014/2015

Ausgegeben am 30. Juni 2015

50. Stück

198. Richtlinie der Medizinischen Universität Innsbruck betreffend den Umgang mit Konflikten und die Vermeidung von Mobbing

198. Richtlinie der Medizinischen Universität Innsbruck betreffend den Umgang mit Konflikten und die Vermeidung von Mobbing

Präambel

Ein Arbeitsalltag, der sich durch partnerschaftliches und wertschätzendes Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für die individuelle Arbeitszufriedenheit, das Engagement der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und den Erfolg der Medizinischen Universität Innsbruck.

Ziel dieser Richtlinie ist es, ein Arbeitsklima an der Medizinischen Universität Innsbruck zu schaffen, in dem Konflikte, Mobbing, Diskriminierung und/oder (sexuelle) Belästigung möglichst verhindert bzw. frühzeitig erkannt werden und auf eine konstruktive Konfliktbewältigung hingewirkt wird. Es sollen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die Zusammenarbeit in gegenseitigem Respekt, offener Kommunikation und Transparenz zu gewährleisten. Hierdurch soll ein gutes Betriebsklima und ein sozialer Umgang aller Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sichergestellt werden. Allen Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- oder Ausbildungsfunktion kommt beim Erkennen von und im Umgang mit Konflikten und bei der Stärkung eines partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz eine tragende Rolle zu.

In diesem Sinne verpflichtet sich die Medizinische Universität Innsbruck mit dieser Richtlinie dem Grundsatz des partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz und strebt damit einen verantwortungsvollen Umgang mit Konflikten unter gegenseitigem Respekt aller Beteiligten an. Handlungsweisen, die dem Grundsatz des partnerschaftlichen Verhaltens zuwider laufen, werden an der Medizinischen Universität Innsbruck nicht toleriert. Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Medizinischen Universität Innsbruck sollen durch diese Richtlinie vor Mobbing, Diskriminierung und/oder (sexueller) Belästigung geschützt und ermutigt werden, Störungen des Arbeitsfriedens zu benennen und abzuwehren.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Bestimmungen dieser Richtlinie betreffend den Umgang mit Konflikten und die Vermeidung von Mobbing sind rechtsverbindlich für alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Medizinischen Universität Innsbruck.
- (2) Die Kompetenzen der jeweiligen universitären Einrichtungen mit Beratungsfunktion bleiben von den Bestimmungen dieser Richtlinie unberührt.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz ist insbesondere gekennzeichnet durch einen respektvollen Umgang miteinander, eine frühzeitige offene Ansprache von Problemen und die Erarbeitung und Umsetzung gemeinsamer Lösungswege bei Konflikten.
- (2) Konflikte sind Spannungssituationen zwischen zwei oder mehreren meist voneinander abhängigen Personen, wobei zumindest eine Person eine Unvereinbarkeit der eigenen Ziele, Interessen und/oder Vorstellungen mit denen einer anderen Person in der Weise erlebt, dass bei deren Verwirklichung eine Beeinträchtigung der anderen Partei erfolgt.
- (3) Mobbing ist ein konfliktbelastetes Verhalten am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, bei welchem die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen fortgesetzt, aufeinander aufbauend oder ineinander übergreifend Handlungen wie Anfeindungen, Schikanen oder Diskriminierungen ausgesetzt wird, die auf die Ausgrenzung bzw. den Ausschluss aus dem Arbeitsverhältnis abzielen und in ihrer Gesamtheit dazu geeignet sind, das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere geschützte Rechte wie die Ehre oder die Gesundheit der betroffenen Person zu verletzen.

- (4) Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Abstammung, ihrer Nationalität, Weltanschauung oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (unmittelbare Diskriminierung) oder eine dem Anschein nach neutrale Regelung, die benachteiligende Auswirkungen haben kann, nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles weder angemessen noch erforderlich sind (mittelbare Diskriminierung). Eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung wird dem gleichgehalten.
- (5) Bei Belästigung handelt es sich um ein Verhalten, das im Zusammenhang mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch geschlechtsbezogenes Verhalten die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und dadurch eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder dies bezweckt oder bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang der betroffenen Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird (vgl. § 8a Bundesgleichbehandlungsgesetz).
- (6) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde der Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder dies bezweckt oder bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang der betroffenen Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird (vgl. § 8 Bundesgleichbehandlungsgesetz).
- (7) Sofern in dieser Richtlinie der Begriff Mobbing verwendet wird, sind damit auch die Sachverhalte der Diskriminierung und/oder (sexuellen) Belästigung gemeint.

§ 3 Präventive Maßnahmen

- (1) Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Medizinischen Universität Innsbruck haben im Rahmen ihrer Dienst- und Treuepflicht angemessene Umgangsformen zu wahren. Hierzu zählt insbesondere ein partnerschaftliches Verhalten, welches ua erfordert, dass Konflikte am Arbeitsplatz frühzeitig angesprochen sowie eine gemeinsame Lösung des jeweiligen Konflikts gesucht wird. Jegliche Verhaltensweisen, die geeignet sind, andere zu verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabzusetzen, sind zu unterlassen.
- (2) Alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Medizinischen Universität Innsbruck sind hinsichtlich der Thematik „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ zu sensibilisieren. Insbesondere sind die Informationen und Fortbildungsmöglichkeiten zum Erkennen und Bewältigen von Konflikten bzw. Mobbing allen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern zB durch geeignete Informationsveranstaltungen und -materialien (Broschüre, Websites etc.) zugänglich zu machen.
- (3) Insbesondere Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- bzw. Ausbildungsfunktion, denen eine besondere Personalverantwortung und Fürsorgepflicht obliegt, sowie universitäre Einrichtungen mit Beratungsfunktion in Konfliktfällen (ua Betriebsräte) sollen über geeignete Qualifikationen und Kompetenzen verfügen, um mit Konflikten am Arbeitsplatz angemessen umzugehen. Die Medizinische Universität unterstützt diese Personen, sich nach Maßgabe vorhandener Ressourcen in diesem Bereich weiter- und fortzubilden und die erworbenen Kompetenzen in ihren Bereichen umzusetzen.

- (4) Das Rektorat bzw. Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- bzw. Ausbildungsfunktion treten für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Erhöhung der Arbeitszufriedenheit ein. Dabei wird insbesondere folgendes beachtet:
- Sicherstellung des innerbetrieblichen Informationsflusses
 - Förderung eines fairen Umgangs sowie eines sozialen Für- und Miteinanders
 - Schaffung von Transparenz (insbesondere in Veränderungsprozessen und bei Personalentscheidungen)
 - Herstellung von klaren Organisationsstrukturen
 - Abgrenzung von Verantwortungsbereichen
 - Aufzeigen beruflicher Qualifizierungs-, Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten

§ 4 Bewältigung von Konflikt- bzw. Mobbing-situationen

- (1) Die betroffene Person wird ermutigt, sich in einer Konflikt- bzw. Mobbing-situation an die jeweilige unmittelbare Vorgesetzte/den jeweiligen unmittelbaren Vorgesetzten bzw. universitäre Einrichtungen mit Beratungsfunktion in Konfliktfällen (ua Betriebsräte, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Behindertenvertrauensperson) zu wenden.
- (2) In Fällen von (sexueller) Belästigung oder Diskriminierung wird die betroffene Person ermutigt, sich vorrangig an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu wenden.
- (3) Die in Abs 1 genannten Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner ergreifen unverzüglich Maßnahmen zur Klärung und Lösung der Konflikt- bzw. Mobbing-situation. Insbesondere hat eine Vermittlung und Schlichtung zwischen den Beteiligten zu erfolgen. Mit Einverständnis der betroffenen Person führen die in Abs 1 genannten Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner Gespräche mit den Beteiligten, die eine einvernehmliche Lösung der Konflikt- bzw. Mobbing-situation bezwecken sollen. Alle Beteiligten haben das Recht, sich von einer von ihnen genannten Vertrauensperson zu den Gesprächen begleiten zu lassen.
- (4) Kann eine Bereinigung der Konflikt- bzw. Mobbing-situation durch die in Abs 1 genannten Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner nicht erzielt werden oder kommen die in Abs 1 genannten Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner ihrer Interventionspflicht nicht nach, informiert die oder der Betroffene die Rektorin/den Rektor. Die Rektorin/der Rektor entscheidet nach Rücksprache mit dem zuständigen Betriebsrat über die Erforderlichkeit allfälliger weiterführender Maßnahmen (zB Vermittlung interner/externer Unterstützungsangebote, organisatorische sowie dienstrechtliche Vereinbarungen) bzw. die Ergreifung arbeitsrechtlicher Schritte (zB Belehrung, Ermahnung, Versetzung). Vor Beschlussfassung ist den am Konflikt bzw. Mobbing beteiligten Personen die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen.
- (5) Eine einvernehmliche Lösung der Konflikt- bzw. Mobbing-situation hat Vorrang vor rechtlichen Maßnahmen und Schritten, die aber im Einzelfall ungeachtet dessen einzuleiten sind.
- (6) Der Aufklärungs-/Bewältigungsprozess ist vertraulich. Über die Informationen dienstlicher und/oder persönlicher Art ist Stillschweigen gegenüber nicht am Verfahren beteiligten Dritten zu wahren. Alle am Aufklärungs-/Bewältigungsprozess beteiligten Dritten haben eine eventuelle Befangenheit gegenüber den am Konflikt bzw. Mobbing beteiligten Personen offenzulegen.

§ 5 Inkrafttreten

Diese Richtlinie ist im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck zu verlautbaren und tritt mit Veröffentlichung in Kraft.

Für das Rektorat:

O. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Helga Fritsch
Rektorin
