

Entstehungsgeschichte und Umsetzung der Dienstvereinbarung „Partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz“

Projektarbeit

von
Eva-Maria J.
und Ulrike H.

im Rahmen der Weiterbildung zur
„Betrieblichen Konfliktberaterin“

mit Zertifizierung durch die
Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik

Inhaltsverzeichnis

Vorwort/Einleitung

1. Veränderungsprozesse und Konfliktfelder

2. Abschluss der Dienstvereinbarung

„Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“

3. Wesentliche Inhalte der Dienstvereinbarung

4. konkrete Umsetzung – Die Arbeitsgruppe

Entwicklung, Erfolge, Widerstände, rechtliche
Problematik

5. Interpretation

6. Fazit / Schlusswort

Vorwort/Einleitung

Die XXXXX, kreisfreie Stadt mit rd. 214.000 Einwohnern, beschäftigt in der Kernverwaltung 3.199 Mitarbeiter/innen (Gesamtbestand der Beschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 30.04.2004) – davon 1.698.Frauen –
Quelle: Statistisches Jahrbuch und Bericht des Zentralen Controllings .

Zwei dieser Mitarbeiterinnen sind wir, von der XXXXX in der Verwaltung ausgebildet und das 25-jährige Dienstjubiläum bereits hinter uns gelassen. Die Entwicklung im öffentlichen Dienst - insbesondere in Bezug auf die Arbeitsbedingungen- können wir daher aus eigener Anschauung beschreiben und beurteilen.

Wir starteten unsere berufliche Laufbahn in einer Zeit, als die allgemeine Stimmungslage in der Verwaltung - im Gegensatz zur heutigen Beurteilung – als positiv und kollegial beschrieben werden konnte. Die Betriebsdurchläufe waren langsamer (die EDV steckte noch in den Kinderschuhen), es herrschte Zeit und Raum für viele gemeinsame Aktivitäten der Kollegen , Ängste vor Umstrukturierungen oder sogar Arbeitsplatzverlust waren unbekannt, Stellen waren selten unbesetzt und eigentlich im erforderlichen Maß auch vorhanden, um den Arbeitsanforderungen gerecht zu werden. Die Kollegen glichen Defizite untereinander aus und standen füreinander ein. Es war aber auch eine Zeit der starren und unflexiblen Arbeitszeiten, einer antiquierten Büroausstattung, Führung lag fast ausschließlich in den Händen von Männern, die Ausgabe von Haushaltsmitteln richtete sich nicht immer nach dem Bedarf und die Arbeitsmoral lies in vielen Bereichen zu Wünschen übrig. Gearbeitet wurde in klaren hierarchischen Strukturen, aus denen es kein Entkommen gab.

Es war schließlich für die meisten Beteiligten ersichtlich und nachvollziehbar, dass Veränderungen notwendig und richtig sind. Wir wollen in unserer Projektarbeit herausstellen, wieso auch der Abschluss der Dienstvereinbarung zum „Partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz“ am 05.03.2003 Teil dieser notwendigen Veränderungen war, auf ihre wesentlichen Inhalte eingehen und berichten, wie sie bereits mit Leben gefüllt wird. Wir werden die Aufgaben der Arbeitsgruppe „PaVaA“ darstellen und auch auf die Hindernisse und Schwierigkeiten in der betrieblichen Arbeit und in der Arbeit der Arbeitsgruppe eingehen. Wir werden Lösungsansätze erarbeiten und am Ende einen Ausblick auf Zukünftiges geben.

Noch ein Wort zu unserer Person und der Motivation, an der Weiterbildung zur betrieblichen Konfliktberaterin teilzunehmen:

Mein Name ist Eva-Maria J.. Ich bin als Sachgebietsleiterin bei der XXXXX im Bereich Stadtkasse beschäftigt. Mir unterstellt sind neun MitarbeiterInnen. Schon immer versuchte ich, nach dem Prinzip „ nur zufriedene Mitarbeiter leisten auch gute Arbeit“ mein Sachgebiet zu leiten. Dies wurde im Laufe der Jahre immer schwieriger. Es war nicht einfach und wird zunehmend schwieriger, ein stress- und angstfreies Umfeld zu schaffen, weil die Arbeitsbedingungen durch fehlende Neubesetzung von Stellen und drohenden Arbeitsplatzverlust immer belastender

werden. Zunehmend muss ich feststellen, dass das Miteinander aggressiver wird und Kollegen versuchen, andere Kollegen „wegzubeissen“ um vermeintlich den eigenen Arbeitsplatz zu sichern. In diesem Problem liegt einiges Konfliktpotenzial, dem es entgegenzuwirken gilt. In den vergangenen Jahren habe ich verschiedene Fortbildungsmaßnahmen besucht, die mich bestärkt haben, diese Weiterbildung zur Konfliktberaterin zu machen. Von Frau Martini wurde die drei Module umfassende Weiterbildung angeboten. Ich habe dieses Angebot gern angenommen. Ein weiterer Punkt für meine Motivation war das Erlebnis einer Kollegin, die zu Beginn eines Beratungsgesprächs gefragt wurde, mit welcher Legitimation sie an dem Gespräch teilnimmt. Reicht es aus, zu sagen, man sei Mitglied der Arbeitsgruppe „Partnerschaftl. Verhalten am Arbeitsplatz“ (im folgenden „PaVaA“ genannt) oder was wäre mir spontan anderes eingefallen? Durch die Erlangung des Zertifikats habe ich die Möglichkeit, Kompetenz nachzuweisen. Es gibt mir, so glaube ich, eine gewisse Sicherheit für meine Arbeit.

Mein Name ist Ulrike H. Ich arbeite als Sachbearbeiterin in dem Bereich Wirtschaft, Hafen und Liegenschaften in dem „Produkt“ Grundstücksverkehr. Unsere Klienten sind in der Regel Investoren, Landwirte, Bauherren oder Grundstückseigentümer. Es wird viel Geld bewegt und wir arbeiten eng an den politischen Entscheidungen. Die Aufgabe ist vielseitig und interessant und macht mir viel Spaß aber sie ist nicht - sozial. Nachdem ich wieder „Vollzeit“ arbeite, habe ich mir in Abstimmung mit meinen Vorgesetzten den Raum und die Zeit genommen, mich in der Arbeitsgruppe PaVaA zu engagieren, weil es mir wichtig ist, Kollegen, die sich in Konfliktsituationen befinden zu helfen und zu unterstützen. In diversen Fortbildungen und auch in der Praxis habe ich feststellen können, dass mir die Konfliktbearbeitung liegt und auch persönlich eine Bereicherung ist. Die Teilnahme an den Ausbildungsmodulen von Frau Martini mit der abschließenden Zertifizierung zur betrieblichen Konfliktberaterin gibt mir die Möglichkeit, mich in Beratungssituationen zu legitimieren; insbesondere weil ich kein gewähltes Personalratsmitglied bin.

Aus diesem Grunde haben wir uns entschieden, an dem Kolloquium teilzunehmen und was liegt näher, sich als Mitglieder der PaVaA über die „Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz“ Gedanken zu machen.

1. Veränderungsprozesse in der XXXXX und Konfliktfelder

EDV

Eine der größten Veränderungsprozesse in den Betriebsabläufen der XXXXX stellte die Einführung der EDV dar. Sie zog sich insgesamt über einen Zeitraum von ca. 20 Jahren hin, jedoch ist seit Mitte der 90`er Jahre fast jeder Arbeitsplatz in der Verwaltung mit einem PC und in der Regel dem Office Paket und Spezialsoftware ausgestattet. Die Folge war eine enorme Beschleunigung der Arbeitsabläufe, der Anspruch an eine ständige Erreichbarkeit z.B. durch Outlook, der Abbau von Hierarchien, da nicht mehr alle Posteingänge über die Führungsebene liefen und letztendlich der Abbau von Arbeitsplätzen, z.B. der der vorher so unersetzbaren Schreibkräfte. Die wichtigste Aufgabe der Schreibkräfte und „Vorzimmerdamen“ fiel

nach und nach einfach weg, ebenso hat sich das gesamte Berufsbild der Assistenz gewandelt. Die Spezialsoftware erfordert regelmäßig eine Sachbearbeitung über den PC und bietet mehr Kontrollmöglichkeiten der Arbeitsleistung. Vielen älteren Mitarbeitern/innen fiel die Umstellung mit der Technikanwendung sehr schwer. Bis heute gibt es Mitarbeiter/innen, die sämtliche PC-Arbeit konsequent ablehnen, was bei Kollegen oft auf Unverständnis stößt.

Verwaltungsstrukturreform

Ein weiterer großer Veränderungsprozess schloss sich durch den Grundsatzbeschluss der Bürgerschaft im Dezember 1994 an, in dem die Reform der Verwaltung beschlossen wurde. Für die Erarbeitung der neuen Struktur unter Einbeziehung der Beschäftigten wurde 1995 die „Leitstelle neues Steuerungsmodell“ eingerichtet. Die Aufgabe war im Wesentlichen:

- Die Bildung von Produkten
- Neuer produktorientierter Verwaltungsaufbau von Ämtern zu Bereichen
- Qualifizierung der Bereichsleitungen und des Controllings
- Dezentrale Ressourcenverantwortung
- Einführung eines Budgetierungsverfahrens für die Fachbereiche
- Zielvereinbarung und Kontrakte als Grundlage für Verwaltungshandeln
- Umwandlung von Querschnittsbereichen in Servicebereiche
- Einrichtung von Stadtteilbüros
- Entwicklung eines Berichtswesens
- Kriterienkatalog für ein neues Führungsverständnis bzw. einer neuen Führungskultur

Die Umsetzung bedeutete, dass alte Strukturen in einem ungewohnten Tempo aufgebrochen wurden. Amtsleiter/innen fanden sich als Abteilungsleiter/innen unter einem/r Bereichsleiter/in wieder, Aufgaben fielen weg, neue Aufgaben entstanden, die mächtigen Querschnittsämter (Personalamt, Hauptamt) wurden zu Dienstleistern herabgestuft, die Entscheidungen (z.B. Personal) wurden nun in den Fachbereichen getroffen. Diverse Aufgaben und Planstellen sind hier weggefallen und wurden einem Controlling in den jeweiligen Fachbereichen übertragen. Vorgesetzte sollten nun Zielvereinbarungsgespräche mit ihren Mitarbeitern führen und standen auch selbst unter dem Druck von Kontrakten. Das Budget wurde zwar Produkten zugeordnet, fand sich in der kameralistischen Buchhaltung aber als Haushaltsansatz wieder und hatte eigentlich nur einen neuen Namen erhalten, dafür ist nunmehr Quartalsweise alles Mögliche aufwendig zu berichten. Hierarchien sollten abgeflacht werden und Teams mit gleichberechtigten Mitgliedern sollten gebildet werden. Oft wurde dies ausgenutzt, höherwertige Aufgabe nach unten zu verteilen und nicht jeder Mitarbeiter konnte oder wollte damit mehr Verantwortung übernehmen. Bei vielen MitarbeiterInnen entstand auch der Eindruck, es werde mit leeren Worthülsen um sich geworfen aber ändern tut sich in den Arbeitsabläufen und Hierarchien nichts, außer das die Arbeit immer mehr verdichtet wird. Moderatoren wurden ausgebildet und sollten das neue Steuerungsmodell in die Bereiche tragen. Nach kurzer Zeit war davon nichts mehr zu hören. Die Führungskräfte bekamen Fortbildung verordnet, ihren Mitarbeitern blieb es in der Regel selbst überlassen, sich fortzubilden.

Aus einem Vorwort des Bürgermeisters zur Teamarbeit in der Verwaltung – Ein neuer Weg zu kooperativen Arbeitsformen – im Jahr 1999:

„Die Verantwortungsbereiche der Bereichsleitung und des Controllings wurde auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Erwartung delegiert, dass sie weitere Veränderungen der Arbeitsabläufe, der Organisation und der Zusammenarbeit innerhalb ihrer Bereiche gemeinsam mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen aufgreifen. Sinn aller Umstrukturierung ist dabei sowohl eine Verbesserung zugunsten unserer Bürgerinnen und Bürger, aber auch eine Stärkung der Kooperation innerhalb unserer Verwaltung“

Die durchaus guten Absichten kann man aus dieser Formulierung zur Teamarbeit erkennen, jedoch haben nach unserer Auffassung die meisten Kolleginnen und Kollegen nicht das Gefühl, dass sie während der letzten Jahre in Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Der Informationsfluss ist eher noch schlechter geworden, so dass die Gerüchteküche in vielen Bereichen brodet. Die von Umstrukturierung betroffenen Mitarbeiter erfahren oft als letzte, dass ihr Arbeitsbereich wegfällt oder verändert wird. Das schafft erhebliches Misstrauen zu der Führungsebene, zumal auch ausführliche Begründungen, warum ein Bereich umstrukturiert wird, an der Basis nicht ankommen.

Das Controlling wird häufig als Kontrollinstanz empfunden und wird oft als Instanz ohne Fachkompetenz für die sehr speziellen Aufgaben in den verschiedenen Bereichen beschrieben. (Anlage A)

Der Grundsatzbeschluss zur Verwaltungsreform enthielt auch gleichstellungsrelevante Zielvorgaben. Die Umwandlung der Aufbaustruktur von Ämtern in Bereiche und die Abflachung von Hierarchien hat eine Zunahme von Frauen in Führungspositionen mit sich gebracht. Während vorher nur 10,3 % der Amtsleitungen mit Frauen besetzt waren, kommen jetzt 17,1% weibliche Führungskräfte als Bereichsleiterinnen zum Zuge. In den neuen Controllingbereichen sind sogar 50% Frauen eingesetzt. Unter dem Druck der Haushaltskonsolidierung ist allerdings nicht auszuschließen, dass sich der neue Aufbau auch zu Ungunsten von Frauenarbeitsplätzen auswirkt, z.B. durch Zusammenlegung von Bereichen. Allgemein sind 49,3 % Frauen unter den Beschäftigten. Diese Zahl ist insofern trügerisch, als viele Frauen lediglich Teilzeitarbeitsplätze besetzen und die meisten sich auf den unteren Ebenen der Verwaltungshierarchie wiederfinden. Durch die statistischen Angaben im Frauenförderplan der Stadtverwaltung wird deutlich, dass Frauen in nahezu allen gut bezahlten und mit Entscheidungsmacht versehenen Arbeitsbereichen sowie den technischen und gewerblichen eine Minderheit geblieben sind.

(Quelle: Projekt Steuerung von Querschnittszielen am Beispiel der Gleichstellung von Frauen und Männer/Abschlussbericht der XXXXX)

Obwohl klargestellt ist, dass beispielsweise Frauen in Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert sind, geht nach unseren Beobachtungen vielen Männern die Umsetzung des kommunalen Gleichstellungsauftrages unter Beachtung des Prinzips des „Gender Mainstreams“ in der Stadtverwaltung zu weit. So werden Kolleginnen, die sich zu entsprechenden Seminaren anmelden durchaus verlacht und auch als „Emanzen“ bezeichnet. Überhaupt wird diese Thematik von KollegInnen häufig ins Lächerliche gezogen und kaum einer kann mit den Begriffen etwas anfangen. Auch Frauen empfinden die konsequente Umsetzung des Gleichstellungsauftrages oft als übertrieben.

Ein neues Führungsverständnis bzw. eine neue Führungskultur sollte auch mit der Verwaltungsstrukturreform Einzug halten. Die Führungsleitlinien von 1998 wurden von Führungskräften inhaltlich erarbeitet und von der Personalentwicklung herausgegeben (Anlage B). Sie sind so ansprechend geworden, dass wir sie unbedingt unserer Projektarbeit als Anlage beifügen wollen. Vergleicht man sie jedoch mit der heutigen Realität, könnte man denken, sie kommen von einem anderen Stern. In einer großen Anzahl der Konfliktbearbeitungen sind wir in der Analyse darauf gekommen, dass eine Führungsschwäche vorliegt oder sogar im Führungsverhalten der zugrunde liegende Konflikt zu suchen ist. Eins unserer wichtigsten Ziele in der Arbeitsgruppe ist, die Führungskräfte für „weiche Themen“ (Konflikte erkennen, Kommunikation, Gender usw.) zu sensibilisieren und möglichst zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu diesen Themen zu ermuntern. Die Bereitschaft zur Teilnahme an den angebotenen Seminaren ist sehr gering bis gar nicht vorhanden.

DOPPIK

In die Zukunft gerichtet, aber schon in der konkreten Planung ist der Beschluß der Bürgerschaft, DOPPIK – Doppelte Buchführung in Konten - in der Verwaltung einzuführen. Angestrebter Umstellungszeitpunkt für die Kernverwaltung: 01.01.2009 mit einer Eröffnungsbilanz. Das bedeutet die Einführung betriebswirtschaftlichen Denkens und Handelns nach dem ökonomischen Prinzip:

- Das Verhältnis von Aufwand und Nutzen soll möglichst gut sein (Optimalprinzip)
- bei vorgegebenem Ergebnis (Nutzen) ist das ökonomische Prinzip erfüllt, wenn der Aufwand minimiert wird (Minimalprinzip)
- bei vorgegebenem Aufwand bzw. vorgegeben Mitteln ist das ökonomische Prinzip erfüllt, wenn der Nutzen maximiert wird.

Das Verwaltungshandeln wird den Grundsätzen von Effektivität (was ist zu tun ?) und Effizienz (wie ist etwas zu tun?) untergeordnet. Ziele sind die Verwaltungsmodernisierung und die Haushaltskonsolidierung. Der tatsächliche Ressourcenverbrauch (z.B. der Werteverzehr aus der Abnutzung von Gebäuden oder der periodisierte Wertverzehr von Anlagen und Maschinen) wird durch die Doppik periodengerecht zugeordnet (Abschreibung).

Die kaufmännische Buchführung hat den Zweck:

- Feststellung des Erfolges
- Feststellung des Vermögens
- Feststellung der Schulden
- finanzwirtschaftliche Kontrolle

Die Begriffe Ausgaben und Einnahmen, Aufwendungen und Erträge, Kosten und Leistungen sind zukünftig maßgeblich für die Haushaltsführung und müssen den Mitarbeitern, insbesondere in den Rechnungsabteilungen und in den Bereichen der Finanzwirtschaft geläufig sein; ebenso eine Bilanz und die Gewinn und Verlustrechnung (In der öffentlichen Verwaltung Ergebnisrechnung)

Quelle: Fortbildungsveranstaltung der XXXXX zur Einführung der kommunalen Doppik

Nun hat dies alles mit der derzeitigen kameralistischen Buchführung nichts mehr zu tun. Nach der theoretischen Betrachtungsweise macht die Einführung der DOPPIK einen Sinn, da erstmalig alle Werte der Stadt, ihre Schulden und Verbindlichkeiten und der Werteverzehr transparent werden. Auch die Vergleichbarkeit der Kommunen untereinander und die zukünftige Einbeziehung ihrer jeweiligen Töchtergesellschaften bringen mit Sicherheit erstaunliche Erkenntnisse. Dies steht jedoch einem immensen Aufwand gegenüber, der von den Mitarbeitern zu leisten ist. Kollegen in den finanzverwaltenden Bereichen haben Ängste um ihre Arbeitsplätze und wissen noch nicht, wie die zukünftige Gestaltung ihrer Arbeitsplätze aussieht. (wieder sehr schlechter Informationsfluss) Der Fortbildungsbedarf in einer sehr komplexen Materie, die kaum jemand aus der Ausbildung kennt, ist enorm. Es muss ein Umdenken bei jeder Verwaltungsmitarbeiterin und jedem Verwaltungsmitarbeiter einsetzen und dieser Prozess braucht nach unserer Auffassung viel Zeit. Die Zeitvorgaben sind jedoch nicht sehr großzügig bemessen (siehe Anlage). Grundsätzlich halten wir es auch für sehr schwierig, Aufgaben der Daseinsvorsorge, gesetzlich vorgeschriebene Aufgaben (z.B. Passwesen / Ausländerbehörde) oder auch dringend erforderliche freiwillige Aufgaben (z.B. Spielplätze / Stadtgrün) allein dem ökonomischen Prinzip unterzuordnen. Die Kommune finanziert sich aus Steuermitteln/Gebühren und Beiträgen und darf an sich keine Gewinne erwirtschaften. Darauf ist jedoch die kaufmännische Buchführung bereits vor Goethes Zeiten mal entwickelt worden. (Zitat von Goethe:“ Welche Vorteile gewährt die doppelte Buchführung dem Kaufmanne. Es ist eine der schönsten Erfindungen des menschlichen Geistes. Ein jeder gute Buchhalter sollte sie in seine Wirtschaft aufnehmen.“) Aber auf die Idee, kommunale Haushalte auf der Grundlage der doppelten Buchführung zu erstellen, sind Generationen vor uns nicht gekommen. Irgendetwas muss sie davon abgehalten haben.

Das Personal findet sich an jeder Stelle in diesem System als Kostenstelle, und zwar als der erheblichste Kostenfaktor. Die Dienstleistung findet sich jedoch nicht als ein direkter Gegenwert sondern äußert sich nur in der Qualität der Produkte. Doch wie beurteile ich diese Qualität? Am Beispiel des Produktes „Baugenehmigung“ kann man darstellen, wie schwierig die Beurteilung aussehen kann. Wird der Bauantrag nur oberflächlich geprüft und schnell genehmigt, ist das Produkt aus Sicht des Antragstellers gut. Wird der Bauantrag ausführlich geprüft und soll auf das Stadtbild Rücksicht genommen, werden lange Überzeugungsgespräche mit Bauherren und Architekten geführt, um ein Gebäude entstehen zu lassen, welches sich besser in das Stadtbild einfügt, ist das Produkt teuer aber aus Sicht der XXXXX – Bauordnung/Stadtplanung - gut. Hier ist dann ein gutes Controlling gefragt, welches die Qualität der Produkte auch beurteilen kann. Dies erfordert Kenntnisse der Doppik und genaue Verwaltungskennnisse über die interne Bearbeitung. Diese Mitarbeiter müssen daher ein ganz breites Spektrum abdecken, was ihnen heute von vielen Betroffenen nicht zugetraut wird. Daraus entstehen wieder Zukunftsängste und Unsicherheiten, zumal diese Gesichtspunkte bei den internen Fortbildungen keine Berücksichtigung finden (siehe auch Anlage A). Am Ende wird sicherlich immer die Frage von Kosteneinsparungen, insbesondere im Personalbereich stehen.

Privatisierung

In diesem Zusammenhang muss man auch die diversen Privatisierungen von städtischen Bereichen nennen. So wurde in den letzten Jahren beispielsweise das städtische Krankenhaus verkauft, die Stadtwerke wurden zur Energie und Wasser XXXXX GmbH, die Infotechnik wird von xxxxx betreut und die Entsorgungsbetriebe wurden von einem Unternehmensberater untersucht und befinden sich auf dem Wege in eine neue Organisationseinheit. In der Regel wurde für das städtische Personal eine befristete Arbeitsplatzgarantie ausgehandelt, jedoch hat der neue Betreiber regelmäßig die Schlüsselfunktionen (Personal oder Controlling) mit eigenem Personal besetzt. Die Arbeitsbedingungen veränderten sich oft schon dadurch, dass die Gesellschaften in Konkurrenz zu anderen privaten Unternehmen stehen. Beispielsweise stehen die BusfahrerInnen heute in Konkurrenz zu billigen Busunternehmen mit Dumpinglöhnen. Dies führte gerade zu einer Protestveranstaltung der XXXXX Busfahrer/innen, da die Unternehmensleitung mit einem Gang in die Insolvenz gedroht hat, wenn nicht bald dem Abschluss eines Tarifvertrages zugestimmt wird.

Allgemein wird das Stichwort „Privatisierung“ als Bedrohung empfunden und es führt immer zu Verschlechterungen bei Gehaltsentwicklung und Arbeitsplatzsicherheit. Also ein weiteres großes Konfliktfeld, in dem es zu unsozialen Handlungen kommen kann.

Haushaltskonsolidierung

Dazu passt der Beschluss aus dem Jahr 2003, 500 Stellen in der Verwaltung abzubauen. Dies soll in der Form umgesetzt werden, dass die Personalkosten jährlich um 3% bis zum Jahr 2010 gesenkt werden sollen. Nach einem Bericht vom 26.04.2004 machen die Personalausgaben mit rd. 26% an den Gesamtausgaben der XXXXX die größte Ausgabenposition aus. Seit Jahren sinken diese Ausgaben durch den vermehrten Technikeinsatz, natürliche Abgänge (Altersgründe, Altersteilzeit, Elternzeit) und die Meldung in die Stellenbörse. Durch die Abwanderung in die ARGE (Hartz IV – hier wird der Hauptteil der Personalkosten vom Bund übernommen) konnten die Vorgaben im Jahr 2005 erreicht werden, jedoch wird der Personalabbau weiterhin durchgesetzt, auch wenn die Aufgabenerfüllung dadurch gefährdet wird. Eine große Frustration entsteht bei MitarbeiterInnen, die mit Vertretungen von nicht wiederbesetzten Stellen beauftragt sind. Oft führt dies zu einer Überforderung und endet nicht selten mit einer „inneren Kündigung“.

Unter dem Stichwort Haushaltskonsolidierung verbergen sich auch Beschlüsse, die Arbeitsbedingungen im Bereich von Löhnen und Gehältern und Arbeitszeit verschlechtern. Beispielsweise arbeiten die Beamten seit dem 01.08.2006 41 Stunden in der Woche bei gleichzeitiger Kürzung bzw. Wegfall der Urlaubsgeldansprüche und Kürzung der Weihnachtsgeldansprüche. Gerade haben 13.000 Landes- und Kommunalbeamte gegen diese Beschlüsse demonstriert und klare Botschaften wie:“ zukünftig nur noch Dienst nach Vorschrift“ versendet. Gerade im Kommunalbereich, wo Beamte und Angestellte (Arbeitszeit 38,5 Std./wöchentl. + Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld – abgesichert durch Tarifverträge) nebeneinander arbeiten, manchmal sogar in einem Zimmer mit gleichen Aufgaben, können diese Beschlüsse ein Grund für Konflikte sein. Ebenso enthält auch der neue

TVÖD für die Angestellten diverse Nachteile insbesondere für neu eingestellte Angestellte. Insgesamt steigen die Frustrationen beider Berufsgruppen.

Erstmals wird die XXXXX betriebsbedingte Kündigungen aussprechen, da sie nach Wegfall der Aufgaben die städtischen Schlachthofmitarbeiter nicht weiterbeschäftigen kann. Berichterstattung in den XXXXX Nachrichten vom 16.09.2006 (Anlage D).

2. Die Entwicklung der Dienstvereinbarung PaVaA

Die Dienstvereinbarung der XXXXX zum „Partnerschaftliche Verhalten am Arbeitsplatz“ wurde am 05.03.2003 vom Bürgermeister und dem Gesamtpersonalrat unterzeichnet. Sie soll dazu beitragen, sexuelle Belästigung, Mobbing, Schikane und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu unterbinden. Die wesentlichen Inhalte werden in einem gesonderten Punkt unserer Projektarbeit bearbeitet. Da wir an der Entwicklung der DV nicht beteiligt waren, haben wir die „Mütter“ der Dienstvereinbarung nach einem Fragenkatalog interviewt:

Wie sah die Konfliktbearbeitung in Bezug auf Mobbing, Schikane oder sexuelle Belästigung vor der DV „PaVaA“ aus?

Es gab eine Arbeitsgruppe „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, in der engagierte Kolleginnen unter der Leitung des Personal- und Organisationsservice gearbeitet haben. Sie standen auch für Beratungen zur Verfügung.

Schikane gab es als Begriff nicht.

Mobbingfälle wurde auf persönliche Ansprache hin in einigen wenigen Fällen von der AG Gesundheitsförderung bearbeitet. Ansonsten standen die Personalräte zur Verfügung, soweit sie die Thematik in Zusammenhang mit dem Dienst- und Arbeitsrecht „Verletzung der Fürsorgepflicht“ und/oder „Ordnung im Betrieb“ zuordnen konnten.

Wie ist es zu der Idee der DV gekommen?

Durch die sich langsam verändernde Situation im Arbeits- und Haftungsrecht und durch die allgemeine öffentliche Diskussion zur Thematik hat der Gesamtpersonalrat die Idee zu einer DV aufgegriffen. Die Gewerkschaft Ver.di hat diverse Seminare und einen MitarbeiterInnenkreis angeboten.

Wer hat bei dem Zustandekommen mitgewirkt?

Der Gesamtpersonalrat, teilweise in Personalunion mit Gewerkschaftsmitgliedern, die Arbeitsmedizin und das Frauenbüro haben in einer Arbeitsgruppe zusammen gearbeitet.

Später hat der Bereich Recht der XXXXX auf Grund der Haftungspflicht des Arbeitgebers die Durchsetzung der DV unterstützt.

Wie ist es zu der Festlegung der Inhalte gekommen?

Die Inhalte hat die Arbeitsgruppe mit Unterstützung der Gewerkschaft, Infos aus dem Internet und mit Hilfe von persönlichen Kontakten im Erfahrungsaustausch erarbeitet. Bis zur Beschlussfassung wurde viel an den Inhalten gefeilt.

Welche Probleme und Hindernisse gab es auf dem Weg zur DV?

Der Bürgermeister war lange Zeit nicht bereit zu verhandeln und schon gar nicht bereit zu unterschreiben. Die Initiative hat schließlich der Mitarbeiter des Bereiches Recht übernommen, da es eine weitgehende gerichtliche Entscheidung zur Haftungspflicht seitens des Arbeitgebers gab.

Welchen Zeitraum hat der Prozess in Anspruch genommen?

Ca. 2-3 Jahre.

Es ist also ersichtlich, dass die Entscheidungsträger der XXXXX erst durch die Rechtsprechung darauf hingewiesen werden mussten, dass ein Regelungsbedarf für die schwerwiegenden Störungen des Arbeitsfriedens am Arbeitsplatz (Mobbing, Schikane und sexuelle Belästigung) besteht.

Rechtliche Einordnung von Mobbing nach einem Vortrag von Silke Martini, Rechtsanwältin:

- Mobbing verletzt die Menschenwürde und die Grundrechte (Art. 1-19 GG)
- Mobbing ist eine Verletzung der vertraglichen Treuepflicht der ArbeitnehmerIn
- Mobbing ist eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (LAG Thüringen 2001 und seitdem ständige Rechtsprechung)
- Mobbing kann Schadensersatz und Schmerzensgeldansprüche begründen
- Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Mobbing nicht vorkommt und bei Kenntnis Abhilfe zu schaffen
- Prophylaxe ist gesetzlich vorgeschrieben (§§ 3-5 ArbSchG Grundpflichten des Arbeitgebers zum Gesundheitsschutz)
- Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (§ 4 ArbSchG)

Dies erklärt möglicherweise, warum der Bürgermeister nach Beratung durch den Bereich Recht schließlich die DV unterzeichnet hat.

Vielleicht haben die nicht zu verachtenden Konfliktkosten zusätzlich dazu geführt, dass es zum Abschluss der DV gekommen ist. Mobbing kostet Milliarden. Psychoterror am Arbeitsplatz kostet die deutsche Volkswirtschaft jährlich rund 15 Mrd. EUR (Vortrag Frau Martini).

Die Präambel der DV lautet:

„Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für eine handlungsfähige, zielorientierte und wirtschaftlich arbeitende Verwaltung.“

Sexuelle Belästigungen, die sich meist gegen Frauen richten, Mobbing und Schikane sowie andere Diskriminierungen stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar. Sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit einer gut funktionierenden Verwaltungskultur. Sie schaffen ein eingeeengtes, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen bis hin zu langfristigen Erkrankungen. Sie können auch Straftatbestände erfüllen.“

Die Darstellung der Konfliktfelder aufgrund der Veränderungsprozesse in unserer Projektarbeit soll nicht den Eindruck erwecken, dass Konflikte grundsätzlich schlecht sind. Konflikte sind zunächst normal, wenn widerstreitende Interessen zwischen Bewahrern und Veränderern aufeinander prallen. Sie sind gut und wichtig, um am Ende zu einem Kompromiss zu kommen, der Verbesserungen und überhaupt erst Veränderungen bringt.

Konflikte werden in Sach- oder Beziehungskonflikte unterschieden.

Ursachen für Sachkonflikte:

Auswahl

unterschiedliche Bewertungen/Werte

unterschiedliche Interessen/Ziele

unterschiedliche Beurteilungen

Konkurrenz um knappe Ressourcen

Unklare oder konfliktträchtige Strukturen

Ursachen für Beziehungskonflikte:

Auswahl

verschiedene Grundmuster d. Persönlichkeit

Grundbedürfnisse werden nicht ausreichend beachtet.

Führungsverhalten ist unangemessen oder wird nicht von allen akzeptiert

Spielregeln und Normen werden nicht von allen getragen

Phasen der Gruppenentwicklung

(vergleiche Fortbildung „Wer oder Was ist das Problem“ von Silke Martini)

Die Auseinandersetzung zunächst auf Lösung ausgerichtet. Besteht keine Bereitschaft zur Konfliktlösung ist das Verhältnis zerrüttet.

Die Eskalationsstufen eines Konflikts mit den Lösungswegen (Anlage E) haben wir in der Fortbildungsveranstaltung „Definition und rechtlicher Hintergrund zur DV PaVaA“ bearbeitet. Auf unserem 2. Info-Blatt haben wir die Thematik aufgegriffen. Die Konflikt-Treppe ist häufig in Beratungsgesprächen auf dem Tisch, damit der oder die Betroffene einschätzen kann, in welcher Eskalationsstufe er/sie sich zum Zeitpunkt der Beratung befindet. Bei Betrachtung der Lösungswege werden dann auch Grenzen der Beratung ersichtlich.

Die Abgrenzung von Alltagskonflikten zu Mobbing erfolgt nach folgender Definition:

Mobbing ist ein Prozess der systematischen Ausgrenzung und Erniedrigung eines Menschen, die von einer oder mehreren Personen betrieben wird. Mobbing ist feindselig.

Mobbing bedeutet Psychoterror(-zielgerichtete Ausgrenzung, -systematisch, -regelmäßig und über einen längeren Zeitraum)

(vergleiche Vortrag Silke Martini)

Die fünf Gruppen unsozialer Handlungen geben Hinweise zur Beurteilung eines Konflikts in einer Beratungssituation (Vortrag von Frau Martini):

- Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen
- Angriffe auf das soziale Ansehen
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
- Angriffe auf die Gesundheit

Diese Kenntnisse sind die wichtigsten Grundlagen unserer Beratung, damit zunächst klar ist, womit wir es zu tun haben. Nachdem ein klares Bild eines Mobbingprozesses gezeichnet ist, kann die DV auch entsprechend angewendet werden.

3. Die wesentlichen Inhalte der Dienstvereinbarung PaVaA

§ 5 – Beratung

- Speziell geschulte AnsprechpartnerInnen in den Fachbereichen zum Umgang mit Mobbing, Diskriminierung , sex. Belästigung.
- Einschätzung der konkreten Konfliktsituation, erste orientierende Hinweise, Aufklärung über DV und weiteren Verfahrensweg.
Mitarbeit der BeraterInnen in der AG PaVaA
- Weitere Berater/Unterstützer auch: Vorgesetzte, Personalrat, arbeitsmed. Dienst, Schwerbehindertenvertretung, Frauenbüro
Keine beruflichen Nachteile für die Ratsuchenden (kein Wort über die Berater)
- Verschwiegenheitspflicht

§ 6- Beschwerderecht

1. Klärungsgespräch der betroffenen Person mit der belästigenden Person
2. Beschwerde an einen Vorgesetzten. Der Beschwerde ist unverzüglich nachzugehen, Maßnahmen sind zu ergreifen, Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen.
 - Personalrat, Frauenbüro, Schwerbehindertenvertretung, Person des Vertrauens (PaVaA) kann hinzugezogen werden.
 - Verschwiegenheitspflicht

§7 – Stufenplan zur Konfliktlösung

- Konfliktlösung innerhalb von 3 Monaten anstreben
 1. Problemerkennung und Information
Gespräche, Dokumentation, Aufklärung
 2. Einvernehmliche Konfliktlösung
Mediationsgespräche, Maßnahmenergreifung, Erprobung, Auswertung, Hinweise/Anweisungen, professionelle Hilfe
 3. Nicht einvernehmliche Konfliktlösung
Gespräche, Analyse, organisatorische-dienstrechtl.-personalwirtschaftliche Maßnahmen, arbeitsrechtliche Maßnahmen (Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung)
 - Umsetzung der betroffenen Person nur auf dessen ausdrücklichen Wunsch
 - Kontinuierliche und einlassungsfähige Dokumentation
 - Sachverhalt und Verfahren ist vom Vorgesetzten zu protokollieren
 - Erfolgskontrolle nach ½ Jahr
 - Recht auf Arbeitseinstellung

Die DV wird gem. der Schlussbestimmungen allen Beschäftigten über das Intranet der XXXXX in vollem Wortlaut zur Verfügung gestellt. Ferner wurden die Beschäftigten durch unsere Infoblätter informiert und eine handliche Ausgabe der DV wurde verteilt.

Die DV fügen wir als Anlage bei.

Der erste Auswertungsbericht mit den Erfahrungen bei der Umsetzung der DV durch die Arbeitsgruppe liegt vor und wird im Weiteren auch Bestandteil unserer Projektarbeit. Ebenso die Fortschreibung der DV aufgrund der gemachten Erfahrungen.

4. Konkrete Umsetzung der DV

Entwicklung der Arbeitsgruppe

Aus § 5 der Dienstvereinbarung (im folgenden DV genannt) ergibt sich die Verpflichtung zur Bildung einer Arbeitsgruppe, die es sich zur Aufgabe macht, Betroffene über Ihre Rechte zu informieren und geeignete Maßnahmen anzubieten. Diese Arbeitsgruppe ist bei der XXXXX dem Arbeitsschutz zugeordnet. Nach Inkrafttreten der DV am 05.03.2003 erfolgte ein Aufruf an alle Bereiche, AnsprechpartnerInnen zur Verfügung zu stellen. Bis Mitte Mai 2003 sollte sich eine Gruppe zusammengefunden haben.

Grafik 1

Die Resonanz in den einzelnen Bereichen war sehr unterschiedlich. Einige meldeten sich freiwillig, es gab aber auch dienstliche Abordnungen und es gab Kollegen, die aus eigener Betroffenheit und dem Wunsch, eigene Erfahrungen weitergeben zu wollen, ihr Interesse zeigten.

Wir haben uns freiwillig gemeldet, weil wir es für absolut richtig halten, sich um den Einzelnen und seine Probleme zu kümmern. Im jahrelangen Berufsalltag haben wir mehrfach beobachten können, wie KollegInnen „niedergemacht“ wurden. Es wurde ihnen nicht zugehört, die Probleme wurden nicht ernst genommen und schon gar nicht beseitigt.

Kürzlich habe ich von einem meiner Vorgesetzten eine Äußerung gehört, die mich sehr erschreckt hat:

„Die sollen hier arbeiten und keine Therapie machen!!“

Und das, obwohl die DV jetzt bereits seit drei Jahren besteht.

Im August 2003 traf sich zum ersten Mal eine Gruppe von 11 Personen unter der Leitung der Betriebsärztin Frau S. (Arbeitsschutz).

Es galt festzustellen, welche Vorstellungen wir mit der Arbeit in dieser Gruppe verbinden.

Grafik 2

Wir haben zusammengetragen, was wir für sehr wichtig halten und wie wir uns den Betroffenen gegenüber verhalten wollen. Hier wurde auch erstmals das Problem der eigenen Betroffenheit angesprochen. Es wurde ganz deutlich festgestellt, dass wir keine Selbsthilfegruppe sind. Es wurde festgelegt, welche Funktion die AG hat und wie wichtig Fortbildung ist.

Es wurden Untergruppen gebildet, eine Beratungsgruppe und eine Präventionsgruppe, die jeweils eigene Leitfäden erarbeiten sollten, um die Arbeit zügig zu beginnen. Zu unserer Gruppe gesellten sich auch KollegInnen von den Stadtwerken Lübeck, mit denen schon vorher Kontakt über die AG Sexuelle Belästigung vorhanden war.

Grafik 3

Ganz wichtig war und ist noch immer die eigene Fortbildung. Im Februar 2004 erhielten wir die ersten Hinweise auf die Firma Gender Consultings, die Fortbildungsseminare „Betriebl. KonfliktberaterIn“ anbot.

Aber viele Fragen, wie z.B. Kostenübernahme, wer darf mitmachen usw. verdrängten das Thema, zumal wir eine Informationsveranstaltung in Lübeck zu organisieren hatten, unser erster Angriff auf die Bediensteten der XXXXX.

Grafik 4

Am 07.04.2004 fand diese Veranstaltung statt, nicht ohne vorherige Anfrage einiger Bereichsleitungen, ob es sich denn um eine Personalratsversammlung handeln würde wegen der erforderlichen Arbeitsbefreiungen. Und so konnten denn die Bediensteten nur unter Berücksichtigung der dienstl. Belange an dieser Veranstaltung teilnehmen. Wir konnten trotzdem 450 Interessierte begrüßen und informieren. Nach einem Grußwort des Bürgermeisters hielt Frau Martini einen eindrucksvollen Vortrag zum Thema „Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz“ im Zusammenhang mit der DV
Als Arbeitsgruppe hatten wir unseren ersten gemeinsamen Auftritt und Erfolg, was uns für die Zukunft enger zusammenband.

Es gab immer mal wieder Veränderungen in der Gruppe durch Wechsel der Beteiligten, was die Zusammenarbeit für meinen Begriff stocken ließ, aber nicht zu ändern ist.

Im Juni 2004 entstand erstmals die Idee, Supervision einzuführen und zwar von außen.

Es ging darum, das Vertrauen untereinander zu stärken (ein ganz wichtiger Punkt, auch heute noch), Position des/der Beratenden im Hinblick auf die Rolle und die Frage „Wessen Interesse vertritt er/sie“

Seit Januar 2005 begleitet uns Frau R. bei unseren Treffen

Grafik 5

Mit Hilfe der Supervisorin wurden Eckpunkte für die Arbeit zusammengetragen aber es war auch immer Zeit und Raum für das Ansprechen von Problemen. Hilfreich war das Erstellen einer Geschäftsordnung als Leitfaden, aber die Durchführung derselben birgt schon wieder Probleme

Grafik 6+7

Die Gruppe entwickelt sich weiter, aber es ist manchmal schwierig und ich glaube, wir müssen noch viel Zeit und Geduld aufbringen um im Gang zu bleiben.

Erfolge

Grafik 8

Die Arbeitsgruppe wird immer bekannter, und die Anfragen nach Beratungsterminen werden immer häufiger.

Die Entwicklung der Plakate und Flyer für die erste Info-Veranstaltung war ein Erfolg

Wir haben eine Geschäftsordnung entwickelt
 Bis Juni 2005 wurden 34 Beratungen durchgeführt
 Anhand der Grafik kann man gut erkennen, dass es bestimmte Bereiche gibt, in denen ein hohes Konfliktpotenzial vorhanden ist.
 Weil schneller Beratung gesucht wird, können Lösungen schneller und ggf. ohne größere Eingriffe in den Bereich gefunden werden.

Widerstände

Grafik 9

Wir unterscheiden Widerstände von innen und von außen.

zu innen: Kommunikation in der Gruppe

- Wie offen können wir miteinander reden?
- bleibt alles, was wir sagen, hier im Raum?
 (An diesen wichtigen Aspekt wird oftmals erinnert)
 - Wieviel Vertrauen können wir haben, wenn wir eine eigene Betroffenheit bei unserem Gegenüber spüren?
 - Wie gehen wir damit um, wenn bei einem neuen Mitglied eigene Betroffenheit zu spüren ist?
 - Durchführung der Geschäftsordnung

zu außen: Unverständnis der KollegInnen

- kein Interesse der Vorgesetzten - auch nicht an Fortbildungen (eher Neugierde: Was palavern Sie denn da so?)
- Beratung ist keine Rechtsberatung
- Abgrenzung zur Personalratsarbeit ist oft schwer (Konkurrenzverhalten, wie weit geht eine Beratung)
- Die Gruppenmitglieder haben keinen abgesicherten Status bei der Durchführung ihrer ehrenamtl. Tätigkeit (kein rechtl. Schutz)

rechtl. Problematik

bezogen auf die Dienstvereinbarung

- Rahmenrichtlinie der EU (1989) zur Verbesserung der Arbeitsumwelt
- Antidiskriminierungsgesetz
- Arbeitsschutzgesetz
- Beschäftigungsschutzgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz
- Gleichstellungsgesetz
- EU-Richtlinie 2002/73
 Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt

regeln das Miteinander in der Arbeitswelt. Überall finden sich Ansätze, die sich mit Mobbing usw. auseinandersetzen.

Ansprüche lassen sich herleiten aus dem

- Zivilrecht
gesetzlich (z.B. Antidiskriminierungsgesetz)
vertraglich (Arbeitsverträge)
- öffentliches Recht
Sozial- und Beamtenrecht
- Strafrecht (1)

Der Gang zum Gericht ist, so scheint es, nicht immer die beste Art und Weise, um sich mit der Problematik zu befassen. Arbeitgeber und Personalräte haben genügend Möglichkeiten, konfliktbewältigende und präventive Maßnahmen zu ergreifen. Dazu zählen auch die Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. Bundesweit sind bereits in vielen Betrieben und Dienststellen derartige Vereinbarungen abgeschlossen worden (2) In den Dienstvereinbarungen wird u. a. das Verfahren bei Verstößen geregelt.

Wie aus der Auflistung ersichtlich, ist die Wertigkeit der Vereinbarungen bereits relativ hoch angesiedelt(2):

1. Grundgesetz
2. zwingende Gesetze
3. Tarifverträge
- 4. Betriebs-Dienstvereinbarungen**
5. betriebliche Übung
6. Arbeitsvertrag
7. dispositive Gesetze
8. Direktionsrecht

Grafik 10

aber

- die DV hat keinen rechtlich abgesicherten Status
- die Mitglieder der Arbeitsgruppe PaVaA (im folgenden AG genannt) arbeiten ehrenamtlich. Es besteht kein rechtl. Schutz bei der Durchführung der Beratungstätigkeit
- es findet lediglich eine Beratung, aber keine Rechtsberatung statt
- Personalräte, Frauenbüro und Schwerbehindertenvertretung können die MitarbeiterInnen der AG zur Unterstützung der eigenen Arbeit, aber nicht zur Entscheidung anfordern (1)

Quelle: (1) Gender Consultings, Silke Martini und PartnerInnen
Seminar „ Weiterbildung zur betriebl. Konfliktberaterin“
Modul 3 „ Das Licht am Ende des Tunnels“
(2) Mobbing im Fokus der Rechtsprechung
Dr. Martin Volmerath, Hamm

Interpretation

Ein gutes Arbeitsklima und ein respektvolles Miteinander kann man nicht vorschreiben. Wenn der Einzelne nicht bereit ist, an einer guten „Betriebskultur“ mitzuwirken, besteht immer die Gefahr, dass sich Konflikte entwickeln.

Wenn wir uns die letzten drei Jahre noch einmal vor Augen halten, so ist es schon erstaunlich, was nach Inkrafttreten der DV so alles passiert ist.

Erst beim Schreiben dieser Arbeit fiel es uns so richtig auf, als wir vor der Aufgabe standen, alles in Worte zu fassen.

Am Anfang eher mehr Fragen als Antworten: Wie wollen wir anfangen und was stellen wir uns eigentlich vor? Info-Veranstaltung in der Hansehalle und dann die Infos über die Weiterbildung zur Konfliktberaterin.

Diese drei Module =>> Wer oder was ist das Problem?

=>> Konflikte unter Gender Aspekten

=>> Licht am Ende des Tunnels

angeboten von Fa. Gender Consultings Silke Martini & PartnerInnen, haben uns das nötige Know How gegeben, um unserem Ziel, kompetente BeraterInnen zu werden, näher zu kommen.

- Was sind Konflikte und wie entstehen sie?
- Wie laufen Konflikte ab / Eskalationsstufen
- rechtliche Situation

Bereits nach dem ersten Seminar spürten wir, dass kann was werden.

- unterschiedl. Konfliktverhalten von Männern und Frauen
Wie entsteht es und wie äußert sich das Verhalten. Noch immer gibt es mehr Männer in Vorgesetztenfunktionen, warum?
Warum gibt es Männer, die nicht unter einer weibl. Vorgesetzten arbeiten möchten?

Sehr interessant waren die Ausführungen über Arbeitsbereiche, in denen überwiegend Frauen arbeiten (Kita, Schule, Krankenhaus), im Vergleich zu denen, in denen überwiegend Männer arbeiten (1) Bei der geschlechtsbezogenen Aufgabenzuweisung in sozialen Aufgabengebieten liegt die Häufigkeit der Konflikte höher im Gegensatz zu den männl. Aufgabengebieten, weil die Frauen in ihrem Bereich zahlenmäßig weit überlegen sind.

Auch im Bereich 4 der XXXXX kommen die Beratungen am häufigsten vor. (2)

(1) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Mobbingreport 2002)

(2) Abschlußbericht der AG PaVaA

Im dritten Modul konnten wir neben Rechtswissen umfangreich für Beratungsgespräche üben. Wir haben über unsere Grenzen gesprochen (Grenzen bei der Beratung und auch rechtliche Grenzen) und oft Brückenschläge zur Dienstvereinbarung vorgenommen, um Unklarheiten zu beseitigen und Fragen zur praktischen Anwendung klären.

Zusammenfassend können wir sagen: Diese Seminare haben den Blick geschärft für die Problematiken und uns Selbstsicherheit für unsere Arbeit gegeben.

Prioritätenliste

- entwickeln einer Dienstvereinbarung zum Schutz und Konkretisierung der Aufgaben der Mitglieder der AG PaVaA (Schweigepflicht, rechtl. Schutz, Anerkennung des Status zur Vermeidung betriebl. Nachteile)
- Fortbildung als Pflichtveranstaltung für MitarbeiterInnen mit Vorgesetztenfunktion
- Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit
- verbesserte Beratungsqualität (vermehrte Hospitation bei neuen Mitgliedern)
- stetige Aktualisierung der Dienstvereinbarung
- Verbesserung der Betriebskultur

Schlusswort

Durch den Nachweis der durchgeführten Beratungen und die damit verbundene Erfolgsquote, das Entstehen unserer Geschäftsordnung, die erfolgreich besuchten Weiterbildungsseminare und – als aktuellstes – unseren ersten Projekttag im November 2006 können wir feststellen:

Mit viel Geduld, Durchsetzungskraft im rechten Moment und viel Enthusiasmus werden wir es schaffen, eine kompetente und erfolgreiche Arbeitsgruppe zu werden.

XXXXX, den 21.09.2006

Eva & Ulrike