

Arbeitskultur und Konfliktmanagement in der Max Weber Stiftung

Personalvertreter/innen, Gleichstellungsbeauftragte sowie Vertrauensfrauen aus verschiedenen Instituten bildeten im Anschluss an eine gemeinsame Schulung im September 2019 eine informelle Arbeitsgruppe ‚Konfliktmanagement‘ und verfassten als Grundlage für weitere Diskussionen auf örtlicher und Stiftungsebene ein Diskussionspapier, das im November 2020 dem Stiftungsrat vorgelegt wurde.

Der Stiftungsrat begrüßte die Initiative, Konfliktmanagement und Mobbingprävention in der Max Weber Stiftung zu stärken und bat die Vertreter/innen der Arbeitsgruppe (Gleib; HPR) in Abstimmung mit dem Geschäftsführer und der Direktionsversammlung konkrete Vorschläge auszuarbeiten.

Die vorliegenden Vorschläge wurden der Gleichstellungsbeauftragten und der Hauptpersonalvertretung in einem intensiven Abstimmungsprozess erarbeitet. Sie bestehen aus einem Leitbild und der Beschreibung des Konfliktmanagement und seiner Konfliktbearbeitungswege. Die Vorschläge sollen im November 2023 dem Stiftungsrat vorgelegt werden.

Leitbild für die Arbeitskultur in der MWS und ihren Instituten

[verabschiedet vom Stiftungsrat am 17.11.2023]

- Der Umgang und die Kommunikation miteinander sind von Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt. Das gilt für wissenschaftliche Auseinandersetzungen ebenso wie für das soziale Verhalten am Arbeitsplatz.
- Wir arbeiten vertrauensvoll zusammen, unterstützen einander bei dem Erreichen unserer Ziele und achten individuelle Fähigkeiten und Bedürfnisse. Alle Tätigkeitsbereiche und Aufgabenfelder finden gleichberechtigt Anerkennung.
- Kulturelle und soziale Unterschiede bilden die gewünschte Vielfalt der Stiftung ab. Die MWS und ihre Institute fördern aktiv die Diversität des Personals.
- Diskriminierungen, gleich welcher Art, haben in der Max Weber Stiftung keinen Platz.
- Wir beziehen Kolleginnen und Kollegen, die räumlich getrennt arbeiten, gleichberechtigt in die Kommunikation ein.
- Führungskräfte handeln stets als Vorbilder. Sie fördern die Personen in ihrem Verantwortungsbereich. Sie ermöglichen eine offene, angstfreie

Kommunikation und einen fairen Wettbewerb. Besonderes Augenmerk legen sie auf Unterschiede, die sich aus persönlichen Umständen und spezifischen Arbeitsverhältnissen ergeben.

- Alle Beschäftigten behandeln interne und vertrauliche Informationen mit Sorgfalt und Diskretion.
- Alle Beschäftigten tragen zu einem positiven Erscheinungsbild der Stiftung und ihrer Institute bei. Dabei erweisen sie den sozialen, kulturellen und akademischen Gepflogenheiten des jeweiligen Gastlandes Respekt.

Konfliktmanagement und Wege der Konfliktbearbeitung

[verabschiedet vom Stiftungsrat am 17.11.2023]

Grundsatz

Konflikte am Arbeitsplatz gehören zum Alltag. Ihre Lösung ist Teil einer fairen, kollegialen und produktiven Arbeitskultur, die dem vorangestellten Leitbild der Max Weber Stiftung entspricht. Der Umgang mit und die Lösung von Konflikten liegt zunächst in der Verantwortung jeder oder jedes Einzelnen. Wenn die alltäglichen Strategien nicht ausreichen, folgt ihre Lösung dem unten angeführten Instanzenweg. Die Eigenheiten des Wissenschaftsbetriebs und die Gefahren von Abhängigkeitsverhältnissen sowie die kulturellen und arbeitsrechtlichen Voraussetzungen an den Standorten der Max Weber Stiftung erfordern dabei besondere Aufmerksamkeit. Konflikte können aber auch auf Fehlverhalten beruhen. Hier werden unter Punkt 4 und 5 zusätzliche Ansprechstellen aufgeführt.

1) Maßnahmen zur Vorbeugung von und dem Umgang mit Konflikten

a) Die MWS-Institute und die MWS-Geschäftsstelle (im Folgenden: die Dienststellen) bieten Informationen und Trainings zur Kommunikationskultur, dem Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz sowie zur Mobbingprävention an. Für das Führungspersonal und die gewählten Funktionsträger sowie die MWS-Ombudsperson für Konflikte (siehe unter 4) organisiert die MWS regelmäßig Schulungen in etablierten Verfahrensstandards der Konfliktbearbeitung.

b) Zur Schaffung einer dem Leitbild entsprechenden Konfliktkultur können auf Wunsch der jeweiligen Leitung oder Personalvertretung dienststelleninterne Richtlinien erarbeitet werden, die dem kulturellen Kontext des jeweiligen Standorts Rechnung tragen. Sie werden in einer gemeinsamen Personalversammlung beraten und von Dienststellenleitung und Personalvertretung gemeinsam beschlossen.

2) Lösungsinstanzen für Konflikte

- a) Im Regelfall sollen Konflikte zwischen den Parteien gelöst werden. Kommt es zu keiner Klärung, ist die Lösung des Konflikts Führungsaufgabe und liegt in der Verantwortung des/r gemeinsame/n Vorgesetzte/n.
- b) Die Dienststellenleitung ist die Lösungsinstanz aller abteilungsübergreifenden Konflikte und bei Beteiligung von Gästen (Stipendiat/innen, Gastwissenschaftler/innen, etc.).
- c) Konflikte zwischen Beteiligten aus verschiedenen Dienststellen fallen in den Zuständigkeitsbereich der Geschäftsführung. Falls eine Dienststellenleitung am Konflikt beteiligt ist, ist die Präsidentin/der Präsident zuständig.
- d) Beschwerden oder Hinweise auf Konflikte richten sich an die jeweils zuständige Person. Sie hört beide Konfliktparteien an, dokumentiert auf Wunsch einer oder beider Parteien Vorfall und Sichtweisen und erarbeitet Lösungsmöglichkeiten.
- e) Die Personalvertreter/innen, die Sprecher/innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sowie die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre örtliche Vertrauensfrau fungieren als vertrauliche Beratungsinstanz und vermittelnde Kontaktstelle für alle Mitarbeiter/innen, Führungskräfte und Gäste. Sie können auf Wunsch beider Konfliktparteien im Konfliktlösungsprozess beteiligt werden und sich an die/den jeweilige Vorgesetzte/n bzw. die Dienststellenleitung wenden. Bei Konflikten, die unter c) fallen, kann auch die Hauptpersonalvertretung eingebunden werden.

3) MWS-Ombudsperson für Konflikte

- a) Die Ombudsperson dient als externe Vermittlungsinstanz. Sie wird von der Präsidentin / dem Präsidenten auf Antrag
- der örtlichen Personalvertreter/innen,
 - der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer örtlichen Vertrauensfrau,
 - der örtlichen Sprecherin/des örtlichen Sprechers der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, oder
 - eines ständigen Gasts des Stiftungsrats¹
- angerufen. Folgt der Präsident / die Präsidentin dem Antrag nicht, ist dies schriftlich zu begründen. Konfliktparteien können sich nicht direkt an die Ombudsperson wenden.
- b) Die MWS-Ombudsperson für Konflikte wird von der Präsidentin/dem Präsidenten auf gemeinsamen Vorschlag der Direktionsversammlung und der Vertretung des Personals im Stiftungsrat für eine vierjährige Amtszeit eingesetzt. Sie verfügt über Leitungserfahrung in Wissenschaftseinrichtungen und übt kein aktives Arbeitsverhältnis oder Amt in der MWS aus. Die Funktion der Ombudsperson kann in

¹ Im Einzelnen sind dies die beiden Vertreter/innen der Direktionsversammlung, die beiden Vertreter/innen der Versammlung der Beiratsvorsitzenden, der/die Geschäftsführer/in, der/die Vertreter/in des Personals, der/die Vertreter/in der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und die Gleichstellungsbeauftragte.

Personalunion mit der Ombudsperson für Fragen guter wissenschaftlicher Praxis ausgeübt werden. Eine erneute Bestellung ist möglich.

c) Die Ombudsperson agiert frei und unabhängig. Sie kann den Parteien und Lösungsinstanzen Lösungs- und Schlichtungsvorschläge unterbreiten. Sie hat das Recht, direkt mit den Parteien und Lösungsinstanzen, den genannten Ansprechstellen sowie nach Bedarf weiteren Personen innerhalb der MWS in Kontakt zu treten, um den Sachverhalt zu ermitteln. Ihre Tätigkeit unterliegt dem Datenschutz. Vertrauliche Informationen dürfen nicht an Unbefugte weitergegeben werden.

4) Beschwerderecht nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Beschäftigten der MWS haben das Recht, sich bei ihrer Dienststellenleitung zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines der in § 1 des AGG genannten Gründe (Gründe der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität) benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Personalvertretung der Dienststelle können von der/dem jeweiligen Beschäftigten zu jedem Zeitpunkt eingebunden werden. Beschwerden gegen die Dienststellenleitung erfolgen bei der Präsidentin/beim Präsidenten und werden analog behandelt.

5) Externe Anlaufstelle bei Mobbing, Belästigung, sexualisierter Gewalt oder Diskriminierung

Bei Vorfällen mit potentiell strafrechtlicher Relevanz können sich Betroffene von Mobbing, Belästigung, sexualisierter Gewalt oder Diskriminierung sich an eine von der MWS beauftragte Kanzlei wenden und dort rechtliche Beratung einholen. Das Angebot zur rechtlichen Beratung gilt in diesen Fällen nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens auch für den unter 3a) genannte Personenkreis. Wege der Kontaktaufnahme mit der Anlaufstelle werden auf der Webseite der MWS bekanntgegeben.

6) Weitere Anlaufstellen der MWS (s. [Qualitätssicherung](#))

- a) Die Ombudsstelle zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis
- b) Die Ethikkommission
- c) Der/Die Datenschutzbeauftragte
- d) Die Meldestelle für Hinweisgeber (Whistleblower)