



## Umgang mit Konflikten am Fritz-Haber-Institut

Unterstützungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### Konflikte sind menschlich

Wo Menschen miteinander zu tun haben, gibt es auch Konflikte. Konflikte werden je nach Typ und Temperament unterschiedlich ausgetragen: wortreich, sachlich, poltrig, schweigend, aggressiv oder gar nicht. Ungelöste Konflikte können das gesamte Arbeitsklima beeinflussen und die Motivation auch der unbeteiligten Kolleginnen und Kollegen dämpfen. Daher ist es wichtig, Konflikte anzugehen und sie nachhaltig zu lösen.

Wenn Sie sich in einem Konflikt befinden, müssen Sie diesen nicht mit sich alleine ausmachen. Das Institut bietet verschiedene Anlaufstellen, die Ihnen weiterhelfen. Zum Teil sind sie miteinander vernetzt; die Zuständigkeiten lassen sich nicht in allen Fällen trennscharf voneinander abgrenzen. Egal, an wen Sie sich wenden: Ihr Anliegen wird vertrauensvoll sowie wertschätzend behandelt und nur mit Ihrer Erlaubnis an ggf. weitere oder die richtige(n) Stelle(n) weitergeleitet.

Die Anlaufstellen:

1. Vorgesetzte
2. Satzungsgemäßer Arbeitgebervertreter (Geschäftsführende/r Direktor/in)
3. Betriebsrat
4. Lokale und Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
5. Externe anwaltliche Beratung (insbesondere in Fällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt)
6. Schwerbehindertenvertretung
7. Ombudspersonen
8. Schlichtungsberatung
9. Compliance-Beauftragter der MPG
10. PhDnet



## 1. Vorgesetzte / Führungskraft

Ihre Vorgesetzte oder Ihr Vorgesetzter kann erste Ansprechperson sein, wenn es sich um eine Auseinandersetzung im Team, mit Kolleginnen und Kollegen aus der eigenen Einheit oder auch aus anderen Abteilungen des Hauses handelt. Die Aufgabe und Verantwortung von Vorgesetzten ist es, den Konflikt zu analysieren und die Parteien darin zu unterstützen, das Problem gemeinsam anzugehen und zu lösen.

Sie sollten wissen: Vorgesetzte mit Leitungsfunktion haben eine Fürsorgepflicht. Bei gravierenden Missständen kann es sein, dass Vorgesetzte schnell handeln müssen, um dieser Fürsorgepflicht Genüge zu tun.

Ist die oder der Vorgesetzte selbst Konfliktpartei, können Sie sich an die oder den nächsthöheren Vorgesetzte(n) wenden. Wünschen Sie Distanz und Vertraulichkeit, nutzen Sie eine andere Anlaufstelle wie den Betriebsrat. Es dürfen Ihnen keine Nachteile entstehen, wenn Sie sich an eine der aufgeführten Stellen mit Ihrem Problem wenden.

## 2. Satzungsgemäßer Arbeitgebervertreter (Geschäftsführende/r Direktor/in)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich immer unmittelbar an die oder den satzungsgemäßen örtlichen Arbeitgebervertreter wenden, wenn sie sich von ihrem Fach- oder Dienstvorgesetzten benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen. Dies gilt auch für Vorgesetzte, die sich in ihrer Vorgesetztenrolle in einer solchen Lage wännen. Dazu kann man ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen (§ 84 Betriebsverfassungsgesetz).

Die Funktion des Arbeitgebervertreters übt am FHI der oder die Geschäftsführende Direktor/in aus. Hält er oder sie die Beschwerde für berechtigt, müssen sie etwas tun, um ihr abzuhelpfen

(§ 84 Betriebsverfassungsgesetz). Ist die oder der GD selbst betroffen, gibt es weitere Anlaufstellen, die auch zur Vertraulichkeit verpflichtet sind.

## 3. Betriebsrat

Der Betriebsrat mit seinen Mitgliedern ist die betriebliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Institut: Zu dem vertretenen Personal gehören sowohl Verwaltungs- und Werkstattpersonal als auch alle wissenschaftlich tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Sie können sich an jedes Betriebsratsmitglied (Ihres Vertrauens) wenden, wenn Sie sich von Ihren Vorgesetzten oder vom Arbeitgeber in Ihren Arbeitnehmerrechten benachteiligt oder in irgendeiner Form ungerecht behandelt fühlen. Dieses Recht steht Ihnen gesetzlich zu (§ 85 Betriebsverfassungsgesetz).



Sie entscheiden selbst, ob Sie nach einem Erstgespräch dem Betriebsrat das Mandat erteilen, in Ihrem Namen zu handeln. Tun Sie das und hält der Betriebsrat Ihre Beschwerde für berechtigt, muss er bei der Institutsleitung darauf hinwirken, dass der Missstand behoben wird (§ 85 Betriebsverfassungsgesetz).

Unabhängig von Konflikten und Beschwerden hat der Betriebsrat (wie der Arbeitgeber auch) die Aufgabe, darüber zu wachen, dass alle im Institut tätigen Personen in Bezug auf ihre ethnische Herkunft, ihre Abstammung, ihre Nationalität, ihre Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität gleich behandelt werden. (§ 75 Betriebsverfassungsgesetz).

Die Kontaktdaten aller Betriebsratsmitglieder finden Sie auf [deren Internetseiten](#) und auf Aushängen.

#### 4. Lokale und Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Sie können sich an die Gleichstellungsbeauftragten wenden, wenn Ihr Anliegen Aspekte sexualisierter Diskriminierung beinhaltet und damit die [Gleichstellungsgrundsätze](#) und der [Code of Conduct](#) der Max-Planck-Gesellschaft verletzt werden. Zum Beispiel, wenn Sie sich aufgrund Ihres Geschlechts oder Ihrer Geschlechterrolle benachteiligt fühlen oder wenn Ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht ermöglicht wird. Wenn die Gleichstellungsbeauftragte Ihre Beschwerde für berechtigt hält, kann sie zur Konfliktklärung und Lösung des Problems aktiv beitragen.

Die Lokale Gleichstellungsbeauftragte in Ihrem Institut oder in Ihrer Einrichtung und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sind – ebenso wie Vorgesetzte, Personen mit Leitungsfunktion, der (Gesamt)Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung – Ansprechpartnerinnen in Fällen **sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**.

Die erste Beschwerde kann formlos eingereicht werden. Während Vorgesetzte und Personen mit Leitungsfunktion je nach Schwere des Vorwurfs und wegen ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet sind, Hinweisen zu sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt umgehend nachzugehen, müssen und dürfen Gleichstellungsbeauftragte erst handeln, wenn Sie von Ihnen dazu mandatiert wurden. **Sie haben Schweigerecht und Schweigepflicht.**

Bedingung für jeden weiteren Schritt ist ein von der Beschwerdeführenden Person unterschriebenes Protokoll des Vorfalls. Ab diesem Zeitpunkt geht eine Information an die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, falls diese bis dahin nicht beteiligt war.



## 5. Externe anwaltliche Beratung

Betroffene von Mobbing, Belästigung, sexualisierter Gewalt oder Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) haben zudem ab sofort die Möglichkeit, sich an die Rechtsanwaltskanzlei Wirsing Hass Zoller zu wenden. Als Vertrauenspersonen fungieren auf Seiten der Kanzlei Frau Rechtsanwältin Dr. Christine Dross und Herr Rechtsanwalt Thomas Müller.

Die Vertrauenspersonen nehmen Ihre Hinweise bzw. Beschwerden entgegen und geben eine Einschätzung ab, ob diese rechtliche Relevanz haben könnten. Die Entscheidung, ob und an wen die Schilderung weitergeleitet wird, treffen allein Sie. Die Vertrauenspersonen sind außerdem zu absoluter Verschwiegenheit verpflichtet, wenn Sie dies wünschen. Die Vertrauenspersonen können sowohl telefonisch als auch per E-Mail kontaktiert werden und stehen auch für persönliche Gespräche zur Verfügung. Sie bieten außerdem an, Gespräche in englischer Sprache zu führen und können wie folgt erreicht werden:

Wirsing Hass Zoller - Rechtsanwälte Partnerschaft MbB  
Maximilianstraße 35 C  
80539 München

Dr. Christine Dross  
Rechtsanwältin  
Tel.: 089 29 00 71-28  
E-Mail: dross@wirsing.de

Thomas Müller  
Rechtsanwalt  
Tel.: 089 29 00 71-0  
E-Mail: t.mueller@wirsing.de

Diese Möglichkeit besteht zunächst bis Ende 2018 und ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenfrei.

## 6. Die Schwerbehindertenvertretung

Wenn Sie schwerbehindert sind und sich aufgrund Ihres Status' benachteiligt fühlen oder die Rahmenintegrationsvereinbarung (nur auf Deutsch verfügbar) verletzt sehen, können Sie sich an die Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretung wenden. Sie sind von den schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Instituts gewählt.

## 7. Ombudspersonen

Die von allen Mitarbeitenden des Instituts gewählte Ombudsperson berät Sie in Konfliktfällen, die Fragen der guten wissenschaftlichen Praxis berühren. Welche Fragen das im Detail sind, ist den entsprechenden *Regeln* zu entnehmen.



Die Ombudsperson erfüllt eine essenzielle Funktion der wissenschaftlichen Selbstkontrolle. Die Gespräche, die sie führt, sind vertraulich, sofern eine Lösung eines Konflikts an einem Institut möglich ist und gelingt.

Ferner verfügen alle drei Sektionen über je eine weitere Ombudsperson. Deren Namen und Informationen zum Ombudswesen finden Sie [hier](#).

Bei Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten ist in der [Verfahrensordnung](#) festgehalten, wie die entsprechenden Verfahrensbeteiligten agieren.

## 8. Schlichtungsberatung

Nach der [Schlichtungsordnung](#) der MPG ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter für den Fall, dass Beschwerden oder Streitigkeiten in einem Institut nicht beigelegt werden können, dazu berechtigt, ein Schlichtungsverfahren zu beantragen.

Der Schlichtungsberater oder die Schlichtungsberaterin versucht, die Angelegenheit zu klären. Zu diesem Zweck hat er oder sie ein Informationsrecht gegenüber den Beteiligten und der Institutsleitung. Er oder sie ist verpflichtet, die Vertraulichkeit zu wahren. Das Verfahren findet auf Ebene der wissenschaftlichen Sektionen statt; pro Sektion sind drei Schlichtungsberater\*innen aus dem wissenschaftlichen Bereich benannt. Für unser Institut sind dies:

Prof. Dr. Gerd Leuchs  
Wissenschaftliches Mitglied  
MPI für die Physik des Lichts, Erlangen

Prof. Dr. Stefan Luther  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
MPI für Dynamik und Selbstorganisation, Göttingen

Prof. Dr. Walter Thiel  
Emeritiertes Wissenschaftliches Mitglied  
MPI für Kohlenforschung, Mülheim an der Ruhr

## 9. Compliance-Beauftragter der MPG

In Fällen, in denen ein konkreter Verdacht einer Straftat oder sonstiger Regelwidrigkeit besteht, die ein schwerwiegendes Schadenspotenzial hat, können Sie sich vertrauensvoll an den [Compliance-Beauftragten](#) der MPG wenden. Er ist weisungsunabhängig und zur Verschwiegenheit verpflichtet.



## 10. PhDnet

Das PhDnet der Max-Planck-Gesellschaft vertritt die über 3000 Promovierenden der Max-Planck-Gesellschaft (MPG). Das Netzwerk verfügt zwar nicht über ein festgelegtes Verfahren, wie mit individuellen Konfliktfällen umzugehen ist. Dennoch können dessen Vertreter und Vertreterinnen aufgrund ihrer Erfahrung erste Anlaufstelle sein, um sich beraten zu lassen.