

Ergebnisvereinbarung innerbetrieblicher Konflikt

10 Regeln der Zusammenarbeit

Präambel

Vorstand und Personalrat der Sparkasse haben das übereinstimmende Ziel einer konstruktiven Zusammenarbeit, zum Wohle der Sparkasse, ihrer Kunden und ihrer Mitarbeiter. Den wirtschaftlichen Erfolg der Sparkasse nachhaltig zu sichern, stellt gerade in Zeiten schwieriger wirtschaftlicher Verhältnisse und laufender Marktveränderungen eine dauernde gemeinsame Herausforderung dar. Für die Kunden will die Sparkasse so wie bisher ein verlässlicher Partner in allen Geldangelegenheiten sein, mit gutem Service, hoher Kompetenz und fairen Konditionen. Für die Mitarbeiter sollen sichere Arbeitsplätze, faire Behandlung und gute Zusammenarbeit in einem stimmigen Arbeitsklima weiterhin gewährleistet sein.

Vorstand und Personalrat streben ein partnerschaftliches Verhältnis zueinander an, in dem alle Fragen offen und vertrauensvoll besprochen und geklärt werden. Anerkennung und Respekt vor den wechselseitigen Aufgaben und Verantwortlichkeiten sind dafür die Grundlage.

Zur weiteren Förderung ihrer Zusammenarbeit treffen Vorstand und Personalrat als Ergebnis eines gemeinsamen Mediationsverfahrens die nachfolgenden Vereinbarungen:

1. Vorrang der Mündlichkeit

Die Vertragschließenden sind sich einig, anstehende Fragen künftig vorrangig mündlich zu klären, insbesondere im Vorfeld geplanter Entscheidungen. Schriftwechsel soll sich grundsätzlich auf die Bereiche beschränken, wo er gesetzlich vorgeschrieben oder von der Sache her geboten ist.

Zwischen den Personalratsvorsitzenden und dem Personalchef findet eine regelmäßige Gesprächsrunde zur Information über aktuelle Probleme statt („Kaffeegespräch“). Dabei achtet jede Seite darauf, die Gegenseite nicht mit bereits abgeschlossenen Entscheidungsvorgängen oder „fertigen“ Schriftstücken zu konfrontieren, sondern bemüht sich um eine frühzeitige Einbindung schon im Vorfeld.

Zu den Personalgesprächen des Personalchefs mit den Abteilungsleitern wird künftig ein Vertreter des Personalrats mit hinzugezogen.

Einmal im Monat findet zwischen Vorstand und Personalrat ein gemeinsames Gespräch mit informellem Charakter zur Information über die neuesten Entwicklungen statt („Monatsgespräch“).

Bei aktuellem Anlass erfolgen gemeinsame „Strategiegespräche“, in denen grundsätzliche Themen mit weiterreichenden Auswirkungen besprochen werden. Dazu gehören beispielsweise Entscheidungen zu Fusionen, neuen Sparkassentarifen, Outsourcing, Unternehmens-philosophie, erfolgreiche Geschäftsstrategien in anderen Sparkassen und Unternehmen. Die Gespräche sollen in einer entspannten Atmosphäre, ohne Zeitdruck stattfinden. Zweckmäßig erscheint ein vierteljährlicher Rhythmus, wobei hinsichtlich der Häufigkeit noch Erfahrungen zu sammeln sind.

Einmal im Jahr soll ein „Stammtischgespräch“ stattfinden, bei dem der informelle Charakter und die Begegnung auf der persönlichen Ebene im Mittelpunkt stehen.

2. Rechtzeitige Information

Die Vertragschließenden wollen sich frühzeitig über alle klärungsbedürftigen Fragen und anstehenden Maßnahmen informieren. Dies gilt insbesondere für solche mit personellen Auswirkungen. Bei der Entwicklung von Visionen und Strategien erfolgt Einbeziehung in einem frühen Stadium. Gründe für geplante Entscheidungen werden schon im Vorfeld erläutert.

Wenn Differenzen zu erwarten sind, ist frühzeitige Information von besonderer Bedeutung. Es wird sonst zusätzlicher Zeitdruck aufgebaut, der zu Mißstimmungen und Verhärtungen führen kann.

Fühlt sich eine Seite ungenügend informiert, so teilt sie dies der anderen Seite unverzüglich mit.

3. Schriftliche Mitteilungen

Bei schriftlichen Mitteilungen bemühen sich beide Seiten um Formulierungen, die keinen Anlass zu Verstimmungen geben.

Mitteilungen, die mehrere Einzelfälle betreffen, erfolgen zur Vermeidung überflüssigen Schriftverkehrs in zusammenfassenden Schreiben, sofern nicht von der Sache her, etwa Einordnung in entsprechende Personalmappen, Einzelschriftstücke erforderlich sind.

4. Mitwirkung

Der Vorstand wird den Personalrat in Entscheidungsvorgänge im Rahmen des Möglichen und Sinnvollen einbeziehen, nicht nur dort, wo seine Mitwirkung oder Mitbestimmung zwingend vorgeschrieben ist.

Der Personalchef informiert im „kleinen Führungskreis“ die Fachbereichsleiter/Abteilungsleiter, bei welchen personellen Entscheidungen Mitwirkungsrechte des Personalrats zu berücksichtigen sind.

5. Vertrauen

Beide Seiten halten eine vertrauensvolle Zusammenarbeit für wesentlich und werden dazu das ihnen Mögliche beitragen. Entstehende Missstimmungen werden frühzeitig angesprochen. Bei Entscheidungen bemühen sich beide Seiten, nicht nur das Negative, sondern auch das Positive zu sehen. Bagatellstreitigkeiten sollen vermieden werden.

Gespräche zwischen Vorstand und Personalrat sind grundsätzlich vertraulich. Über die Information Außenstehender erfolgt eine vorherige Abklärung.

Wenn der Vorstand oder der Personalrat von einem Mitarbeiter vertraulich über angebliches Fehlverhalten eines Kollegen informiert werden, soll der Beschwerdeführer darauf hingewiesen werden, daß in solchen Fällen auch der Betroffene anzuhören ist. In der Regel sind beide Seiten zu einem klärenden Gespräch einzuladen.

Im Frühjahr 2005 findet eine Mitarbeiterbefragung statt, die von Vorstand und Personalrat gemeinsam, gegebenenfalls mit neutraler Unterstützung, konzipiert und durchgeführt wird.

6. Umgang mit Konflikten

Verhandlungen erfolgen fair und interessenorientiert.

Wenn Konflikte entstehen, so werden diese in einer abgestuften Vorgehensweise behandelt:

In der ersten Stufe erfolgt ein direktes Gespräch zwischen dem/den Personalratsvorsitzenden und dem Personalchef.

Bringt dieses Gespräch keine Einigung, ist der nächste Schritt ein Gespräch zwischen dem/den Personalratsvorsitzenden und dem Vorstand.

Bleibt auch dies ergebnislos, wird der Konflikt innerhalb der nächsten vier Wochen in das „Monatsgespräch“ eingebracht. Einigungsstellenverfahren werden nur dann eingeleitet, wenn auch im Monatsgespräch keine Einigung erzielt wird.

Äußerungsfristen nach dem Personalvertretungsgesetz werden gehemmt, sobald das Gespräch zwischen dem/den Personalratsvorsitzenden und dem Personalchef zu einem Konflikt-thema aufgenommen wurde. Die Fristhemmung gilt zugunsten beider Seiten. Eine Ausnahme stellen fristlose Kündigungen dar, bei denen der Personalrat sich innerhalb von drei Tagen äußern muss.

Die vorgenannte abgestufte Vorgehensweise gilt nicht für dringende Konfliktfälle, die aus der Sicht des Vorstandsvorsitzenden eine sofortige Eilentscheidung erforderlich machen.

Er wird in solchen Fällen die Personalratsvorsitzenden schnellstmöglich von der Entscheidung, ihren Gründen und den Gründen für die Eilbedürftigkeit unterrichten.

7. Klärung der Zuständigkeiten

Im Rahmen einer gemeinsamen Veranstaltung wird grundsätzlich geklärt, welche Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte dem Personalrat gesetzlich zustehen. Die Darstellung erfolgt durch einen externen neutralen Experten. Dessen Auswahl und die Organisation der Veranstaltung erfolgen gemeinsam durch den Personalchef und den Personalratsvorsitzenden.

Alle Führungskräfte werden dazu aufgefordert, an dieser Veranstaltung auf freiwilliger Basis teilzunehmen, mit entsprechender Empfehlung seitens des Vorstands.

Der Personalchef wird zusätzlich ein Schaubild entwickeln, in dem die Mitbestimmungsrechte des Personalrats übersichtlich dargestellt sind.

Bei unterschiedlichen Auffassungen über die Rechte des Personalrats im Einzelnen wird zunächst eine mündliche Klärung zwischen dem Personalratsvorsitzenden und dem Personalchef versucht. Führt diese nicht zu einer Einigung, erfolgt eine Behandlung im „Monatsgespräch“, mit vorheriger Information des Vorstands hinsichtlich der Meinungsdivergenzen.

8. Flexibilität

Beide Seiten bemühen sich um Flexibilität, sowohl im Verfahren als auch in der Sache, soweit dies mit den beiderseitigen Pflichten und Aufgaben vereinbar ist.

Der Personalrat erklärt seine grundsätzliche Bereitschaft, bei sehr eilbedürftigen, mitwirkungspflichtigen Entscheidungen, für die aus der Sicht des Vorstands nicht bis zur nächsten ordentlichen Personalratssitzung abgewartet werden sollte, Entscheidungen auch in einem schnelleren Verfahren herbeizuführen, etwa im Umlaufverfahren unter Einsatz entsprechender technischer Hilfsmittel.

Es besteht Übereinstimmung, dass auch bei tariflichen Einstufungen eine gewisse Flexibilität möglich ist, nicht nur nach oben, sondern auch nach unten. Dazu gehört die Möglichkeit, bei einer Neubesetzung zunächst nicht die normale tarifliche Eingruppierung zu gewähren, sondern diese vom Nachweis der erforderlichen Leistungen abhängig zu machen.

In solchen Fällen ist jedoch ein zeitlicher Rahmen vorzusehen, innerhalb dessen bei Bewährung die Eingruppierung in den Normal-tarif erfolgt. Bei Nichtgewährung ist dies durch den Vorgesetzten zu begründen, mit Information an den Personalrat.

9. Organisation

Bei notwendigen Abstimmungsprozessen werden Prioritäten und Zeitrahmen frühzeitig geklärt.

Auf Grund gesetzlicher Vorgaben wird ein Arbeitsschutzausschuss eingerichtet. Die Einzelheiten werden vom Personalratsvorsitzenden und vom Personalchef gemeinsam geklärt.

Im nächsten Monatsgespräch wird festgelegt, ob der Cafeteria-Ausschuss wieder eingerichtet wird.

10. Zusammengehörigkeitsgefühl und Teamgeist

Zusammengehörigkeitsgefühl und Teamgeist sind wichtige Voraussetzungen für geschäftlichen Erfolg und für Zufriedenheit der Mitarbeiter und damit gemeinsames Anliegen von Vorstand und Personalrat.

Sinnvoll erscheint die Durchführung gemeinsamer geselliger Veranstaltungen, die den Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, Kolleginnen und Kollegen über den unmittelbaren Geschäftsbereich hinaus kennenzulernen. Veranstaltungen dieser Art sollen in angemessenen Zeitabständen erfolgen.

.....den,

.....
Vorstandsvorsitzender

.....
Personalratsvorsitzender