

Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Mannheim“

gemäß Senatsbeschluss vom 26. Februar 2014

1. Präambel

Die Organe, Gremien und Einrichtungen der Universität setzen sich für ein Arbeitsklima ein, das sich durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeits- und Studienplatz auszeichnet.

Als Bildungsstätte hat die Universität eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion für die Gesellschaft und insbesondere für junge Menschen: Leistungen im Studium und in der Forschung wie auch der Ausbildungserfolg können nur in einer Umgebung des intakten Miteinanders gedeihen. Dieses stellt somit eine Bedingung für den Erfolg der Universität insgesamt dar. Grundvoraussetzung hierfür ist das partnerschaftliche Verhalten aller Beteiligten.

Die Senatsrichtlinie soll der Verankerung partnerschaftlichen Verhaltens in der Universitätskultur dienen und sicherstellen, dass bei Störungen des Arbeitsklimas möglichst schnell reagiert wird, um ein intaktes und partnerschaftliches Miteinander wiederherzustellen.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität (im Folgenden: Universitätsangehörige), insbesondere alle Beschäftigten und Studierenden.

3. Verhaltenskodex

Alle Universitätsangehörigen tragen zu einem guten Arbeitsklima in Lehre, Forschung, Studium und am Arbeitsplatz bei. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit der Einzelnen zu respektieren, auf Konflikte am Arbeits- bzw. Studienplatz zu achten, sie wahrzunehmen und Problemsituationen frühzeitig offenzulegen. Sind Universitätsangehörige von den in nachfolgender Nr. 4 geschilderten Verhaltensweisen betroffen, so ist dies Anlass für eine Maßnahme zur Verbesserung des universitären Miteinanders. Dies gilt insbesondere, wenn ein solches Verhalten sich zum Nachteil eines anderen Universitätsangehörigen auswirkt oder auswirken soll. Alle Universitätsangehörigen tragen dazu bei, Verstößen gegen die Anforderungen partnerschaftlichen Verhaltens, unabhängig von der jeweiligen Motivation, an der Universität aktiv entgegenzuwirken, indem sie

- a) sich um gegenseitige Wertschätzung und eine Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Offenheit bemühen,
- b) auf Verstöße bewusst achten und die belästigten Personen (z. B. Kolleginnen und Kollegen, Kommilitoninnen und Kommilitonen) z.B. durch Hinweisen auf weitere Ansprechpartner unterstützen und ermutigen, sich zur Wehr zu setzen,
- c) sich als Vorgesetzte und Personalverantwortliche für die Würde ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv einsetzen,
- d) offen ihrer Missachtung der Störung des partnerschaftlichen Miteinanders Ausdruck geben und
- e) offen mit Einzelnen oder im Team Konfliktsituationen besprechen.

4. Verstöße gegen die Regeln partnerschaftlichen Verhaltens

Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde eines anderen verletzt oder ein von Einschüchterungen, Nachstellungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld gefördert wird, ist eine Störung des partnerschaftlichen Miteinanders. Dazu zählen insbesondere:

a) Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von der betroffenen Person unerwünscht ist und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dies können z.B. sein:

- aa) Bemerkungen sexuellen Inhalts, insbesondere anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person, zu ihrem Körper, zu ihrem Verhalten oder zu ihrem Privatleben,
- bb) unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen, gleichgültig in welcher Form (z.B. Kalender, Bildschirmschoner, Poster),
- cc) Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug,
- dd) unerwünschte Aufforderungen und/oder Nötigung zu sexuellen Handlungen,
- ee) unerwünschter sexuell bestimmter Körperkontakt,
- ff) sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, insbesondere unter Ausnützung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz.

b) Diskriminierung

Diskriminierung ist die ungerechtfertigte Benachteiligung eines Menschen, insbesondere seine Herabsetzung durch herabwürdigende Bemerkungen, Witze oder Handlungen, aufgrund

- aa) der ethnischen und/oder sozialen Herkunft,
- bb) der Hautfarbe, der Abstammung,
- cc) einer dauerhaften/temporären Behinderung,
- dd) des Geschlechts,
- ee) der religiösen oder weltanschaulichen Orientierung,
- ff) der politischen Gesinnung,
- gg) der sexuellen Ausrichtung oder
- hh) des Alters.

c) Unangemessen aggressives Verhalten

Unangemessen aggressives Verhalten ist schuldhaftes Verhalten, das Anderen schadet, ohne dass hierfür ein von der Rechtsordnung gebilligter Grund vorliegt. Unangemessen aggressives Verhalten kann sich in verbalen (z.B. Diffamierung), psychischen (z.B. Ausgrenzung) oder tätlichen Angriffen äußern. Insbesondere können darunter fallen:

- aa) grundlos aggressive Gesprächsführung, z.B. Anschreien,
- bb) Beleidigung,
- cc) Drohungen,
- dd) körperliche Gewalt.

d) Mobbing

Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die wiederholt und systematisch gegen eine Person gerichtet sind. Dies können z. B. sein:

- aa) Verleumden von Universitätsangehörigen oder deren Familienangehörigen,
- bb) Verbreiten von Gerüchten über Universitätsangehörige oder deren Familie,
- cc) absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen,
- dd) Desinformation,
- ee) Drohung und Erniedrigung,
- ff) Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität und
- gg) unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen oder Lehrpersonen, z. B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

5. Persönliche Klärung

Konfliktsituationen sollen zunächst zwischen den Beteiligten selbst offen angesprochen und nach Möglichkeit bereinigt werden. Bereits bei diesem Vorgehen können sie sich durch die zuständigen Stellen im Sinne der Nr. 6 beraten lassen und/oder an eine Person ihres Vertrauens innerhalb der Universität wenden.

6. Beschwerderecht

Ist die Lösung des Problems direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht angebracht, können sich Betroffene an die zuständigen Stellen wenden. Eine Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der Beschwerde führenden Person führen. Für Beschuldigte gilt bis zur abschließenden Klärung der Vorwürfe die Unschuldsvermutung.

Über die Information und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind. Die zuständigen Stellen haben allen nicht offensichtlich haltlosen Hinweisen und Beschwerden über Belästigungen nachzugehen, anonymen Hinweisen und Beschwerden jedoch nur dann, wenn die darin vorgebrachten Vorwürfe glaubhaft erscheinen.

Zuständige Stellen in diesem Sinne sind insbesondere der/die unmittelbare und/oder nächsthöhere Vorgesetzte, für sexuell motivierte Vorfälle die Erstberatung in der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt sowie für nichtsexuell motivierte Vorfälle die Anlaufstelle des Bedrohungsmanagements. Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen sind universitätsöffentlich zu machen.

7. Aufgaben der zuständigen Stellen

Die zuständigen Stellen haben die Aufgabe, die Betroffenen zeitnah, möglichst innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls, in einem vertraulichen Gespräch zu beraten und zu klären, ob Vorwürfe, Beschwerden und Verdachtsmomente belastbar und im Sinne der Senatsrichtlinie weiter zu verfolgen sind.

Bei sexuell motivierten Vorfällen ist in der zuständigen Stelle eine Beteiligung der Kommission gegen sexuelle Belästigung, soweit Beschäftigte betroffen sind, der Personalabteilung, im Übrigen des Justitiariats sowie der zuständigen Mitglieder des Rektorats zu gewährleisten, soweit die Umstände des Einzelfalls dies erforderlich erscheinen lassen.

In Fällen nicht sexueller Bedrohung greifen die internen Regelungen des Bedrohungsmanagements. Bei schwerwiegenden Verstößen ist den Betroffenen zu raten, sich an die Polizei oder die Staatsanwaltschaft zu wenden. Dies kann je nach Sachlage auch durch die Universität geschehen.

8. Maßnahmenkatalog der Universität

Die Universität leitet dem Einzelfall angemessene Maßnahmen ein oder veranlasst sie. Die Zuständigkeit für die Einleitung von Maßnahmen liegt beim Rektorat; es kann die Zuständigkeit allgemein oder auf den Einzelfall bezogen auf andere Stellen delegieren. Solche Maßnahmen können u.a. sein:

- a) Verstärkung einer konstruktiven Kommunikation im Umfeld der Betroffenen mit dem Ziel, diese zu einem kooperativen Miteinander zu bewegen,
- b) Ermahnung zur Verhaltensänderung,
- c) Anweisungen zu Art und Weise des persönlichen Umgangs miteinander,
- d) Verpflichtung Beschäftigter zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen,
- e) Einleitung sonstiger rechtlicher Maßnahmen, insbesondere auf dem Gebiet des Arbeits- oder Disziplinarrechts (Abmahnung, Kündigung, Disziplinarverfahren etc.) sowie des Hochschulrechts (Exmatrikulation),
- f) in Fällen, die von Dritten ausgehen, z. B. Hausverbot, keine weitere Auftragserteilung, Vertragskündigung.

9. Information; Schulungen

Die Universität sorgt für angemessene Informationen aller Universitätsangehörigen zu dem Themenbereich des partnerschaftlichen Miteinanders. Für die Beschäftigten werden hierzu im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung die Themen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung sowie Bedrohung und Bedrohungsmanagement in die Stoffpläne aufgenommen bzw. interne Informationsveranstaltungen angeboten. Für die Teilnahme an diesen Schulungsveranstaltungen werden die Beschäftigten freigestellt. Neu eingestellte Beschäftigte erhalten mit ihren Einstellungsunterlagen eine Ausfertigung dieser Richtlinie. Für die Studierenden sind auch die Organe der Verfassten Studierendenschaft aufgerufen, in ihrem Aufgabenbereich Informationsveranstaltungen anzubieten und über die Thematik im Rahmen ihrer regelmäßigen Pressearbeit zu informieren.

10. Höherrangiges Recht

Die Rechte der betroffenen Personen aus Gesetzen, insbesondere aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, bleiben durch diese Richtlinie unberührt.

11. Inkrafttreten; Schlussvorschriften

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in den Bekanntmachungen des Rektorats in Kraft. Gleichzeitig tritt die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Mannheim“ vom 23.07.2003 außer Kraft.

Mannheim, den 11. März 2014

Prof. Dr. Ernst-Ludwig von Thadden

Rektor