

Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Mannheim“

Ausfertigungsdatum:

11. März 2014

Stand:

Bislang keine Änderungen

Fundstellen:

Originalrichtlinie vom 11. März 2014: Bekanntmachungen des Rektorats (BekR) Nr. 05/2014, Seite 55ff.

Bei der vorliegenden Version handelt es sich um eine nichtamtliche Lesefassung, in der die oben genannten Änderungen eingearbeitet sind. Maßgeblich und rechtlich verbindlich ist weiterhin nur der in den Bekanntmachungen des Rektorats bekanntgemachte Text.

Soweit bei der Bezeichnung von Personen die männliche Form verwendet wird, schließt diese Frauen in der jeweiligen Funktion ausdrücklich mit ein.

Inhalt

1. Präambel	2
2. Geltungsbereich	2
3. Verhaltenskodex	2
4. Verstöße gegen die Regeln partnerschaftlichen Verhaltens	3
5. Persönliche Klärung	4
6. Beschwerderecht	4
7. Aufgaben der zuständigen Stellen:	5
8. Maßnahmenkatalog der Universität	5
9. Information; Schulungen	5
10. Höherrangiges Recht	6
11. Inkrafttreten; Schlussvorschriften	6

1. Präambel

¹Die Organe, Gremien und Einrichtungen der Universität setzen sich für ein Arbeitsklima ein, das sich durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeits- und Studienplatz auszeichnet. ²Als 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. ³Dieses stellt somit eine Bedingung für den Erfolg der Universität insgesamt dar. ⁴Grundvoraussetzung hierfür ist das partnerschaftliche Verhalten aller Beteiligten. ⁵Die 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

¹Alle Universitätsangehörigen tragen zu einem guten Arbeitsklima in Lehre, Forschung, Studium und am Arbeitsplatz bei. ²Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit der Einzelnen zu respektieren, auf Konflikte am Arbeits- bzw. Studienplatz zu achten, sie wahrzunehmen und Problemsituationen frühzeitig offenzulegen. ³Sind Universitätsangehörige von den in nachfolgender Nr. 4 geschilderten Verhaltensweisen betroffen, so ist dies Anlass für eine Maßnahme zur Verbesserung des universitären Miteinanders. ⁴Dies gilt insbesondere, wenn ein solches Verhalten sich zum Nachteil eines anderen Universitätsangehörigen auswirkt oder auswirken soll. ⁵Alle 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

¹Verhalten, 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. ²Dazu zählen insbesondere:

a) Sexuelle Belästigung

¹Sexuelle 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. ²Dies 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

¹Unangemessen aggressives Verhalten ist schuldhaftes Verhalten, das Anderen schadet, ohne dass hierfür ein von der Rechtsordnung gebilligter Grund vorliegt. ²Unangemessen

aggressives Verhalten kann sich in verbalen (z.B. Diffamierung), psychischen (z.B. Ausgrenzung) oder tätlichen Angriffen äußern. ³Insbesondere können darunterfallen:

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

d) Mobbing

¹Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die wiederholt und systematisch gegen eine Person gerichtet sind. ²Dies 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, verletzend 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

¹Konfliktsituationen sollen zunächst zwischen den Beteiligten selbst offen angesprochen und nach Möglichkeit bereinigt werden. ²Bereits bei diesem Vorgehen können sie sich durch die zuständigen Stellen im Sinn der Nr. 6 beraten lassen und/oder an eine Person ihres Vertrauens innerhalb der Universität wenden.

6. Beschwerderecht

¹Ist die Lösung des Problems direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht angebracht, können sich Betroffene an die zuständigen Stellen wenden. ²Eine Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der Beschwerde führenden Person führen. ³Für Beschuldigte gilt bis zur abschließenden Klärung der Vorwürfe die Unschuldsvermutung. ⁴Über die Information und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind. ⁵Die 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. ⁶Zuständige 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. ⁷Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen sind universitätsöffentlich zu machen.

7. Aufgaben der zuständigen Stellen

¹Die 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. ²Bei 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. ³In Fällen nicht sexueller Bedrohung greifen die internen Regelungen des Bedrohungsmanagements. ⁴Bei schwerwiegenden Verstößen ist den Betroffenen zu raten, sich an die Polizei oder die Staatsanwaltschaft zu wenden. ⁵Dies kann je nach Sachlage auch durch die Universität geschehen.

8. Maßnahmenkatalog der Universität

¹Die Universität leitet dem Einzelfall angemessene Maßnahmen ein oder veranlasst sie. ²Die Zuständigkeit für die Einleitung von Maßnahmen liegt beim Rektorat; es kann die Zuständigkeit allgemein oder auf den Einzelfall bezogen auf andere Stellen delegieren. ³Solche 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

¹Die Universität sorgt für angemessene Informationen aller Universitätsangehörigen zu dem Themenbereich des partnerschaftlichen Miteinanders. ²Für 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. ³Für die Teilnahme an diesen Schulungsveranstaltungen werden die Beschäftigten freigestellt. ⁵Neu eingestellte Beschäftigte erhalten mit ihren Einstellungsunterlagen eine Ausfertigung dieser Richtlinie. ⁶Für 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

[nicht wiedergegeben]