



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2005

urn:nbn:de:hbz:466:1-22868

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Universität Paderborn (AM.Uni.Pb.)

Nr. 38 / 05 vom 17. Oktober 2005

Senatsrichtlinie
Partnerschaftliches Verhalten
an der Universität Paderborn

Vom 17. Oktober 2005



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Senatsrichtlinie
Partnerschaftliches Verhalten
an der Universität Paderborn

Vom 17. Oktober 2005

Der Senat der Universität Paderborn hat folgende Richtlinie beschlossen:

1. Präambel

Die Universität ist eine Einrichtung, in der Menschen unterschiedlichster Herkunft, aus den unterschiedlichsten Gruppen der Gesellschaft, aus vielen verschiedenen Nationen und Kulturen sowie in unterschiedlichen Funktionen aufeinander treffen und miteinander arbeiten. Forschungs- und Lehrbetrieb werden durch die damit sich ausbildende Vielfalt an Gedankenwelten deutlich bereichert.

Als Ausbildungsstätte hat die Universität eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion für junge Menschen: Leistungen im Studium und in der Forschung wie auch der Ausbildungserfolg können nur in einer Umgebung des intakten Miteinanders gedeihen. Dies setzt das partnerschaftliche Verhalten aller Beteiligten voraus. Eine Universitätskultur, die partnerschaftliches Verhalten und fairen Wettbewerb schätzt, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg.

Diese Senatsrichtlinie soll der nachhaltigen Verankerung partnerschaftlichen Verhaltens in der Universitätskultur dienen und sicherstellen, dass bei Störungen des Arbeits- und Studienklimas möglichst schnell ein intaktes und menschenwürdiges Miteinander erreicht wird.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Paderborn. Sie erstreckt sich auf alle Einrichtungen der Universität.

3. Grundsätze

- Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität legen besonderen Wert auf ein positives Klima und einen fairen Wettbewerb in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz. Besonders in Leitungs- und Führungspositionen tragen sie Verantwortung dafür, dass Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht geduldet werden, sondern als Rechtsverletzung betrachtet und geahndet werden.
- Alle Hochschulmitglieder und -angehörigen sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden einzuhalten und zu einem guten Arbeits- und Studienklima beizutragen. Handlungen und Bedingungen, die dieser Zielsetzung zuwider laufen, müssen verhindert werden. Hierzu gehören vor allem:

Sexuelle Belästigung:

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Die sexuelle Belästi-

gung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisierten Verhalten ausdrücken. Dies können z. B. sein:

- unerwünschter Körperkontakt,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person oder über andere Personen,
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen,
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen Vorteile im Beruf / Studium bringen könnte.

Mobbing:

Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen von einzelnen oder mehreren Personen, die gegen eine Person gerichtet sind und die wiederholt und systematisch vorkommen. Dies können am Arbeitsplatz z. B. sein:

- Verleumden von Hochschulmitgliedern und -angehörigen und deren Familien,
- Verbreiten von Gerüchten über Hochschulmitglieder und -angehörige und deren Familien,
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendiger Information oder bewusste Desinformation,
- Drohungen und Erniedrigungen,
- Beschimpfungen, verletzende Behandlungen, Hohn und Aggressivität,
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z. B. die Zuteilung unlösbarer und sinnloser Aufgaben oder die Nichtzuteilung von Aufgaben.

Diskriminierung:

Diskriminierung ist eine Herabsetzung der Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen. Dies können z. B. sein:

Herabwürdigende Bemerkungen, Kommentare oder Witze und/oder Handlungen auf Grund

- der nationalen und/oder sozialen Herkunft,
- der Hautfarbe, der Abstammung,
- der Behinderung,
- der momentan ausgeübten Funktion,
- des Geschlechts,
- der sexuellen Ausrichtung,
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung,
- der politischen Gesinnung.

- Alle Hochschulmitglieder und -angehörigen tragen dazu bei, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung an der Universität aktiv entgegenzuwirken, indem sie u. a.
 - solche bewusst wahrnehmen und die belästigten Personen (z. B. Kolleginnen und Kollegen, Kommilitoninnen und Kommilitonen) unterstützen und ermutigen, etwas dagegen zu unternehmen,
 - sich um gegenseitige Wertschätzung und eine Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Offenheit bemühen,
 - sich als Vorgesetzte und Personalverantwortliche für die Würde ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv einsetzen,
 - offen ihrer Missachtung sexueller Belästigung und Diskriminierung Ausdruck geben,
 - offen mit Einzelnen oder im Team Konfliktsituationen besprechen,
 - faire Formen der Konfliktbewältigung wie offene, wertschätzende und sich auf die anderen Beteiligten einlassende Auseinandersetzungen fördern und unfaire Formen der Konfliktaustragung verhindern.

Zur Einhaltung dieser Grundsätze verpflichten sich alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Paderborn.

4. Beratung und Unterstützung durch verantwortliche Stellen / Beschwerderecht

Ist die Lösung des Problems direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht angebracht, können sich Betroffene an die nachfolgend benannten verantwortlichen Stellen wenden. Eine Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der Beschwerdeführenden und/oder der Betroffenen führen.

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind. Die verantwortlichen Stellen haben allen Hinweisen und Beschwerden über Belästigungen, Mobbing und Diskriminierungen nachzugehen.

Verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere:

- unmittelbare und/oder nächsthöhere Vorgesetzte
- Rektorin/Rektor
- Kanzlerin/Kanzler

- Dekanin/Dekan
- Leitung der Personalabteilung
- Personalvertretungen
- Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung
- AStA
- Zentrale Studienberatung

5. Aufgabe der verantwortlichen Stellen

Die verantwortlichen Stellen haben die Aufgabe, den Betroffenen unverzüglich nach Kenntnis des Vorfalls, einen Termin für ein vertrauliches Gespräch anzubieten und diese zu beraten. Es ist zu klären, ob sich der Verdacht auf Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung bestätigt. Hierzu ist in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Beteiligten der Sachverhalt so weit wie möglich aufzuklären.

Die verantwortlichen Stellen können

- die betroffene Person auf deren Wunsch zu allen Besprechungen begleiten und sie in ihrer Vertretung unterstützen,
- die belästigenden Personen über die tatsächlichen und arbeits- und dienstrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung am Arbeits- oder Studienplatz aufklären,
- den Beteiligten einen Verfahrensvorschlag unterbreiten und die Einhaltung der dabei getroffenen Vereinbarung überwachen.

Ist der Vorwurf glaubhaft und lässt sich keine einvernehmliche Lösung erzielen, ist der Vorgang mit Zustimmung der belästigten Person an die Dienststellenleitung bzw. das Personaldezernat weiterzuleiten. Der Sachverhalt ist dort schriftlich festzuhalten und die Aufzeichnungen werden dort unter datenschutzrechtlichen Bedingungen verwahrt.

Maßnahmen

Die Universität leitet dem Einzelfall angemessene Maßnahmen ein oder veranlasst sie. Diese können sein:

- Verstärkung einer konstruktiven Kommunikation im Umfeld der Betroffenen mit dem Ziel, diese zu einem kooperativen Miteinander zu verpflichten,
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen,
- Ermahnung zur Verhaltensänderung,

- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
- Androhung arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen (Abmahnung, Kündigung, Disziplinarverfahren etc.),
- Einleitung und Umsetzung arbeits- und disziplinarrechtlicher und/oder anderer rechtlicher Maßnahmen,
- in Fällen, die von Dritten ausgehen, z. B. Hausverbot, keine weitere Auftragserteilung, Vertragskündigung.

6. Ergänzende Maßnahmen, Informationen und Schulungen

Die Universität wird für umfassende Information aller Universitätsmitglieder zu den Themen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung sorgen. Für die Beschäftigten, insbesondere diejenigen die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden hierzu im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung die Themen: Sexuelle Belästigung und Diskriminierung, Mobbing und Konfliktbewältigung in die Angebote aufgenommen bzw. interne Informationsveranstaltungen angeboten. Für die Teilnahme an diesen Schulungsveranstaltungen werden die Beschäftigten freigestellt.

Um sexuelle Belästigung und Gewalt zu verhindern, werden universitäre Anlagen und Gebäude auf Gefahrenquellen und beängstigende Räumlichkeiten (z. B. wegen mangelhafter Beleuchtung) untersucht. Soweit erforderlich werden in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung Vorschläge für bauliche und/oder andere erforderliche Veränderungen erarbeitet.

7. Bekanntmachung

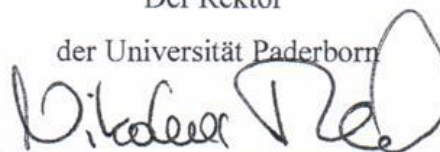
Diese Richtlinie wird in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Paderborn sowie im Intranet-Index unter „Partnerschaftliches Verhalten“, „Mobbing“, „Diskriminierung“ und „Sexuelle Belästigung“ veröffentlicht.

Veröffentlicht aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 14. September 2005.

Paderborn, den 17. Oktober 2005

Der Rektor

der Universität Paderborn



Universitätsprofessor Dr. Nikolaus Risch

**HRSG: REKTORAT DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100 · 33098 PADERBORN**