



# "PARTNERSCHAFTLICHES VERHALTEN AN DER UNIVERSITÄT HEIDELBERG"

Stand: 16.07.2002  
Inkrafttreten: 1. Oktober 2002

## INHALT

<b>Präambel</b> .....	2
<b>1. Geltungsbereich</b> .....	2
<b>2. Grundsätze</b> .....	2
<b>3. Fördermaßnahmen</b> .....	3
<b>4. Auftrag</b> .....	3
<b>5. Anhang</b> .....	3
Anhang zu der Richtlinie des Senats über "Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Heidelberg" .....	4
Begriffsbestimmungen .....	4
Beratung und Unterstützung durch verantwortliche Stellen, Beschwerderecht.....	5

# PRÄAMBEL

Die Universität ist eine Einrichtung, in der Menschen unterschiedlichster Herkunft, aus den unterschiedlichsten Gruppen der Gesellschaft, aus vielen verschiedenen Ländern und in unterschiedlichen Funktionen aufeinander treffen und miteinander arbeiten. Forschungs- und Lehrbetrieb werden durch die damit sich ausbildende Vielfalt an Gedankenwelten deutlich bereichert. Ebenso werden Ansehen und Wirkung der Universität an den Chancen und dem Wohlergehen dieser vielen Unterschiedlichen gemessen.

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.

## 1. GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder<sup>1</sup> der Universität Heidelberg im Sinne von § 6 UG, also: Professoren im Beamten- und Angestelltenverhältnis, Professoren, die entpflichtet oder im Ruhestand sind, Honorarprofessoren, Gastprofessoren, Privatdozenten, Hochschuldozenten, außerplanmäßige Professoren, soweit sie an der Universität hauptberuflich tätig sind oder überwiegend Professorenaufgaben wahrnehmen, Angehörige des wissenschaftlichen Dienstes im Beamten- oder Angestelltenverhältnis, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, sonstige an der Universität hauptberuflich tätige Beamte, Angestellte oder Arbeiter, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Hilfskräfte, eingeschriebene Studierende und Auszubildende

## 2. GRUNDSÄTZE

Alle Mitglieder der Universität legen besonderen Wert auf ein positives Klima und einen fairen Wettbewerb in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz. Alle Mitglieder, insbesondere diejenigen in Leitungs- und Führungspositionen, tragen Verantwortung dafür, dass Mobbing und Diskriminierung wegen Behinderung, Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht und Rang, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium und am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, sowie sexuelle Belästigung nicht stattfinden und nicht geduldet, sondern vielmehr als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt werden.

Die an der Universität beschäftigten Mitglieder verpflichten sich zur Einhaltung dieser Grundsätze.

Der Senat der Universität Heidelberg ächtet jegliche Form von Mobbing und Diskriminierung insbesondere wegen Behinderung, Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht und Rang sowie jegliche Form von sexueller Belästigung als Verletzung von Persönlichkeitsrechten und der Menschenwürde.

### **3. FÖRDERMAßNAHMEN**

Die Universitätsleitung sorgt für die umfassende Information der Mitglieder der Universität über die Probleme Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung, über die Möglichkeiten der Prävention und über die Rechte und Beratungsmöglichkeiten von Betroffenen. Es werden Informations- und Schulungsveranstaltungen, darunter auch Führungsseminare für Führungskräfte angeboten. Im Rahmen der hochschuldidaktischen Ausbildung, speziell für Erstlehrende, soll die Bedeutung des partnerschaftlichen Verhaltens für die Qualität von Forschung und Lehre vermittelt werden.

Vorbildliches partnerschaftliches Verhalten von Teams, Arbeitsgruppen oder Einzelpersonen der Universität Heidelberg soll mit einem Preis ausgezeichnet und in den Universitäts-Medien bekannt gemacht werden. Die Rektoratskommission "Partnerschaftliches Verhalten" erarbeitet die Kriterien der Preisvergabe.

### **4. AUFTRAG**

Diese Richtlinie ergänzt die bestehenden Vorschriften zum Schutz von Beschäftigten, z.B. das Gesetz zum Schutz von Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Problemfälle von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung, die nicht von den verantwortlichen Stellen der Universität (Institutsleitungen, Dekanate, Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte, Frauenvertreterin, Personalrat) geklärt werden können, werden in der Rektoratskommission "Partnerschaftliches Verhalten" verhandelt.

Die Rektoratskommission "Partnerschaftliches Verhalten" wird beauftragt, einen Katalog von angemessenen Maßnahmen festzulegen, mit denen Verstöße gegen partnerschaftliches Verhalten geahndet werden sollen.

Außenstehende Personen, die Universitätseinrichtungen nutzen, müssen die Grundsätze zum partnerschaftlichem Verhalten beachten. Dies ist durch die entsprechenden Benutzungsordnungen festzuschreiben.

### **5. ANHANG**

Der nachfolgende Anhang ist Bestandteil der Senatsrichtlinie.

# ANHANG ZU DER RICHTLINIE DES SENATS ÜBER "PARTNERSCHAFTLICHES VERHALTEN AN DER UNIVERSITÄT HEIDELBERG"

## BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Was als sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung empfunden wird, kann wesentlich durch das subjektive Empfinden der/s Betroffenen bestimmt sein.

- **Sexuelle Belästigung:**

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen nicht gewünscht wird und geeignet ist, sie als Personen herabzuwürdigen.

Die sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisierten Verhalten ausdrücken.

Dies können z.B. sein:

- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person, zu ihrem Körper, zu ihrem Verhalten oder zu ihrem Privatleben
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen, gleichgültig in welcher Form (z.B. Kalender / Bildschirmschoner / Poster)
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug
- unerwünschte Aufforderung oder/und Nötigung zu sexuellen Handlungen
- unerwünschter Körperkontakt und
- sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz.

- **Mobbing:**

Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer Person oder mehreren anderen Personen) und die wiederholt und systematisch vorkommen.

Dies können am Arbeitsplatz z.B. sein:

- Verleumdungen von Mitbeschäftigten oder deren Familienangehörigen
- Verbreiten von Gerüchten über Mitbeschäftigte oder deren Familie
- Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen
- Desinformation
- Drohung und Erniedrigung
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen , z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

- **Diskriminierung:**

Diskriminierung ist eine Herabsetzung der nach dem Grundgesetz unantastbaren Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen.

Diskriminierungen können z.B. sein:

- herabwürdigende Bemerkungen, Kommentare oder Witze und /oder Handlungen auf Grund der nationalen und/oder sozialen Herkunft
- der Hautfarbe
- der Abstammung
- einer Behinderung
- des Geschlechts
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung
- der politischen Gesinnung
- der sexuellen Ausrichtung
- 

#### **BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG DURCH VERANTWORTLICHE STELLEN, BESCHWERDERECHT**

Betroffene können sich, wenn die Lösung eines Problems oder die Bereinigung eines Konflikts direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht zumutbar ist, an die nachfolgend genannten verantwortlichen Stellen wenden. Eine vorgebrachte Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der Beschwerdeführenden und/oder der/des 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 Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung nachzugehen.

Verantwortliche Stellen innerhalb der Universität in diesem Sinne sind insbesondere:

- der/die unmittelbare und/oder nächst höhere Vorgesetzte
- die [Personalabteilung](#)
- die [Gleichstellungsbeauftragte](#)
- die [Frauenvertreterin](#)
- die [Personalvertretung](#)
- die [Schwerbehindertenvertretung](#)
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung
- der/die Studiendekan/in
- der/die Fachschaftsvertreter/in
- der [Psychosoziale Dienst](#)
- der Betriebsärztliche Dienst

---

<sup>1</sup> Die nachfolgend verwendete männliche Form bezieht selbstverständlich die weibliche Form mit ein. Auf die Verwendung beider Geschlechtsformen wird lediglich mit Blick auf die bessere Lesbarkeit des Textes verzichtet.