

## Beschwerdegespräche über Vorfälle sexueller Belästigung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking an der Universität Heidelberg

1. Sexuelle Belästigung oder Diskriminierung sind für diejenigen, die davon betroffen sind, belastend. Sie sollten dies im Blick haben, wenn Sie dazu Gespräche führen.
2. An der Universität gibt es Ansprechpersonen, die für ein Gespräch oder eine Beratung zur Verfügung stehen. Diese Ansprechpersonen können ein vertrauliches Gespräch führen, in dem gemeinsam mit den Betroffenen das weitere Vorgehen vereinbart wird.
3. Betroffene können sich, wenn die Lösung eines Problems oder die Bereinigung eines Konflikts nicht direkt zwischen den Beteiligten möglich oder zumutbar ist, entweder an diese Ansprechpersonen oder an die Institutsleitung bzw. Institutsmitglieder oder den Personalrat wenden.
4. Wendet sich ein/e Betroffene/r an die Institutsleitung bzw. an Institutsmitglieder oder den Personalrat, können dort erste Gespräche geführt werden. Empfohlen wird, die Ansprechpersonen der Universität hinzuzuziehen oder an sie zu übergeben. Sie sind geschult und verfügen über Erfahrung, sie können zum weiteren Vorgehen beraten und, wenn nötig, an Beratungsstellen (z.B. psychologische Beratung) vermitteln.
5. Führen Institutsleitungen oder Institutsmitglieder ein solches Gespräch, sollten sie allerdings im Blick behalten, dass sie als Vorgesetzte/r bzw. Institutsangehörige/r oder -leitung die Universität vertreten und damit deren Pflichten wahrnehmen müssen.
  - ➔ Das heißt, dass sie keine vertraulichen Gespräche führen können und kein Zeugnisverweigerungsrecht haben. Es heißt auch, dass sie dienstlich verpflichtet sind, angemessene Maßnahmen zu ergreifen.
  - ➔ Wenn Betroffene zunächst ein vertrauliches Gespräch führen wollen, sollten Sie ihnen raten, sich an die Ansprechpersonen der Universität zu wenden.
6. Die Institute wie auch die Ansprechpersonen orientieren sich an den „Internen Verfahrensregeln der Universität“. Darin ist festgelegt, welche Wege eine Beschwerde nehmen kann bzw. nehmen muss, je nachdem, wer angesprochen wird.
7. Kommt es zu einem Gespräch zwischen Institutsleitung, dem der Betroffenen und der/dem Beschuldigten, können beide Personen ihres Vertrauens hinzuziehen.
8. Kommt es durch dieses Gespräch zu keiner Einigung oder Entschuldigung, so wird ein formales Verfahren eingeleitet, es werden die Personalabteilung bzw. die Abteilung Recht und Gremien hinzugezogen und es kommt zu disziplinar-, arbeits- bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen für den/die Beschuldigte/n.
9. Die Gespräche werden in dem für die gesamte Universität geltenden Format dokumentiert, abrufbar unter [www...](#) (nach Zustimmung durch Rektorat zu ergänzen)
10. Diese Dokumentationen und alle dazu gehörenden Unterlagen werden im Gleichstellungsbüro abgegeben und dort verschlossen und für Dritte unzugänglich aufbewahrt (entsprechend den geltenden Datenschutzrichtlinien). Dies gilt auch für Einrichtungen und Institute, solange sich die Unterlagen dort befinden. Im Institut werden nach der Weitergabe an das Gleichstellungsbüro (sie erfolgt spätestens nach Abschluss der Beschwerdegespräche) keine Kopien aufbewahrt.