

GLEICH-  
STELLUNGSBÜRO



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

# SENATSRICHTLINIE

## PARTNERSCHAFTLICHES VERHALTEN

**IMPRESSUM/IMPRINT**

**Herausgeber/Editor**  
Universität Heidelberg  
Gleichstellungsbüro

**Satz**  
Andrea Reuter

Universität Heidelberg  
Gleichstellungsbüro  
Hauptstraße 126  
69117 Heidelberg  
Telefon +49 6221 54-7697  
[gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de](mailto:gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de)  
[www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte)

Stand: 9. Mai 2017  
Inkrafttreten: 1. Oktober 2002

# INHALT

<b>1. Präambel</b>	<b>2</b>
<b>2. Geltungsbereich</b>	<b>2</b>
<b>3. Grundsätze</b>	<b>2</b>
<b>4. Aufgabe der verantwortlichen Stellen</b>	<b>3</b>
<b>5. Auftrag</b>	<b>3</b>
<b>6. Anhang</b>	<b>4</b>
Begriffsbestimmungen	4
Gesetzliche Grundlagen	5
Beratung und Unterstützung, Beschwerderecht	6
Katalog möglicher Maßnahmen bei Fehlverhalten	7

# 1. PRÄAMBEL

Die Universität ist eine Einrichtung, in der Menschen unterschiedlichster Herkunft, Geschlechter, sexueller sowie religiöser und weltanschaulicher Orientierungen, sozialer Schichten und 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. Ansehen und Wirkung der Universität werden daher auch wesentlich durch die Chancen und das Wohlergehen dieser vielen Unterschiedlichen geprägt.

Als Bildungsstätte hat die Universität eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion: Leistungen im Studium und in der Forschung wie auch der Bildungserfolg können nur in einer Umgebung des intakten Miteinanders gedeihen. Dies setzt partnerschaftliches Verhalten aller Beteiligten voraus. Eine Universitätskultur, die partnerschaftliches Verhalten, faires Miteinander und fairen Wettbewerb schätzt, bildet die Basis für ein positives Arbeits- und Bildungsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für Erfolg und Wissensproduktion.

Die Universität Heidelberg verpflichtet sich zu partnerschaftlichem Verhalten, garantiert die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen und fördert Maßnahmen, um ein dafür zuträgliches Arbeitsklima zu schaffen und zu erhalten. Sie übernimmt darum innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und Würde aller ihrer Mitglieder und Angehörigen.

# 2. GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Heidelberg im Sinne von § 9 Landeshochschulgesetz (LHG). Sie gilt auch für Personen, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die Universität gebunden sind und in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität stehen, die aber einen sachlichen Bezug zur Universität Heidelberg haben. Dies sind insbesondere Stipendiat\_innen, externe Doktoranden\_innen und extern Beschäftigte.

# 3. GRUNDSÄTZE

Alle vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen legen besonderen Wert auf ein positives Klima und einen fairen Wettbewerb in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz. Alle Personen, insbesondere diejenigen in Leitungs- und Führungspositionen, tragen Verantwortung dafür, dass Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung oder Krankheit, des Alters oder der sexuellen Identität, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium und am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, sowie sexuelle Belästigungen, Mobbing-Handlungen und Stalking nicht geduldet und verhindert werden.

Der Senat der Universität Heidelberg ächtet jegliche Form von Diskriminierung, Herabwürdigung, Mobbing und Stalking. Diese Handlungen sind verboten. Sie stellen außerdem eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar, die entsprechend geahndet werden. Die vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen verpflichten sich zur Einhaltung dieser Grundsätze und wirken darauf hin, dass derartige Handlungen unterbleiben.

## 4. AUFGABE DER VERANTWORTLICHEN STELLEN

Die Universitätsleitung sorgt für die umfassende Information ihrer Mitglieder über die Probleme Mobbing, Diskriminierung, Stalking 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.

Die Universität Heidelberg bestellt eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung.<sup>1</sup>

Die Universität bietet den Betroffenen von sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung sowie deren Vorgesetzten des Weiteren nach Überprüfung des Sachverhalts unterschiedliche Möglichkeiten zur Verbesserung und Lösung ihrer Situation an. Hierzu zählen neben den institutionellen und dienstrechtlichen Wegen, Verfahren und Maßnahmen auch alternative Konfliktlösungsverfahren wie die Mediation, die auf eine konsensuale Lösung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der betroffenen Personen ausgerichtet ist und damit den beteiligten Personen einen Weg zu einem partnerschaftlichen Umgang miteinander eröffnen kann. Die Universität unterstützt die Beteiligten bei der Vermittlung geeigneter Mediation.

## 5. AUFTRAG

Diese Richtlinie ergänzt die bestehenden Vorschriften zum Schutz von Beschäftigten, z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder das Landeshochschulgesetz (LHG). Problemfälle von Mobbing, Stalking, Diskriminierung und sexueller Belästigung, die nicht von den verantwortlichen Stellen der Universität (Institutsleitungen, Dekanate, Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte\_r, Beauftragte für Chancengleichheit, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Ombudspersonen) geklärt werden können, werden in der **Rektoratskommission „Partnerschaftliches Verhalten“**<sup>2</sup> verhandelt.

Ein Katalog von angemessenen Maßnahmen und Sanktionen findet sich im Anhang.

Außenstehende Nutzer\_innen von Universitätseinrichtungen, müssen die Grundsätze zum partnerschaftlichen Verhalten beachten. Dies ist durch die entsprechenden Benutzungsordnungen festzuschreiben.

## 6. ANHANG

### BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Was als sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking oder Diskriminierung empfunden wird, ist wesentlich durch das subjektive Empfinden der/s Betroffenen bestimmt. Die folgenden Aufzählungen sind deshalb keineswegs vollständig.

#### **Sexuelle Belästigung**

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen nicht gewünscht wird oder geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen und eine Grenzüberschreitung darstellt. Das Verhalten erfüllt dabei das Kriterium einer subjektiven Grenzüberschreitung.

Die sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisiertem 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
- sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz.

#### **Mobbing**

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

Dies können z. B. sein:

- Verleumdung von Mitbeschäftigten oder deren Familienangehörigen
- Verbreiten von nicht erweislich wahren Gerüchten über vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen oder deren Familien
- Absichtliches Zurückhalten von notwendigen Informationen
- Desinformation
- Drohung und Erniedrigung
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte und Kolleg\_innen, z. B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.
- Wiederholt oder koordiniert persönlich beleidigende Äußerungen gegenüber vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen, z. B. in Form der üblen Nachrede in öffentlichen und universitären Foren.

## Stalking

„Stalking“ bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen eines Menschen, so dass dessen Sicherheit bedroht und seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt werden. Stalking steht seit 2007 unter Strafe (§ 238 StGB „Nachstellung“). Die Erscheinungsformen von Stalking sind vielfältig.

Konkrete Beispiele für Stalking sind:

- unzählige Telefonanrufe
- belästigendes Versenden von SMS, E-Mails oder Briefen
- Auflauern und Verfolgen, sich demonstrativ in der Nähe der betroffenen Person aufhalten
- Warenbestellung und Annoncen im Namen der Betroffenen
- unerwünschte Geschenke etc.

## 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
  - einer Krankheit
  - des Alters
- Einsatz von Dokumenten, welche einer Gleichstellung der vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen entgegenstehen.

## GESETZLICHE GRUNDLAGEN

- Grundgesetz (GG)  
[www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf)
- Landeshochschulgesetz (LHG)  
[www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW&psml=bsba wueprod.psml&max=true&aiz=true](http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW&psml=bsba wueprod.psml&max=true&aiz=true)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)  
[www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf)
- Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)  
[www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgg/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgg/gesamt.pdf)

## **BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG, BESCHWERDERECHT**

Betroffene und Vorgesetzte können sich, wenn die Lösung eines Problems oder die Bereinigung eines Konflikts direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht zumutbar ist, an die verantwortlichen Stellen wenden. Eine vorgebrachte Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der Beschwerdeführenden und/oder der/des Betroffenen führen.

Die Erhebung von persönlichen Daten ist auf das notwendige Maß zu beschränken und unterliegt dem Datenschutz.

Vorkommnisse, Gespräche und Informationen über mögliche Tatbestände werden vertraulich behandelt. Die Kommissionsmitglieder unterliegen der Schweigepflicht. Betroffene entscheiden mit über den Verfahrensverlauf. Beschwerden und Hinweisen über Mobbing, Diskriminierung, Stalking und sexuelle Belästigung sind nachzugehen.



## KATALOG MÖGLICHER MASSNAHMEN BEI FEHLVERHALTEN

Bei Verstößen gegen diese Richtlinie sind die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen einzuleiten. Welche konkrete Maßnahme im Einzelfall zu ergreifen ist, hängt von der Art und der Schwere des Verstoßes sowie davon ab, ob es sich bei der jeweiligen Person um einen Beamten/eine Beamtin, einen Beschäftigten/eine Beschäftigte, einen Auszubildenden/eine Auszubildende, einen Studenten/eine Studentin, einen Lehrbeauftragten/eine Lehrbeauftragte, einen Privatdozenten/eine Privatdozentin, einen außerplanmäßigen Professor/eine außerplanmäßige Professorin, einen Honorarprofessor/eine Honorarprofessorin, einen Gastwissenschaftler/eine Gastwissenschaftlerin, eine unentgeltliche tätige Person oder eine externe Person handelt. Bei Schwere eines Verstoßes kann die Universität Strafanzeige stellen.<sup>3</sup>

### Maßnahmen gegenüber Beschäftigten (je nach Schwere des Verstoßes)

#### Allgemeine Maßnahmen:

- Ermahnung zur Verhaltensänderung (durch die/den Vorgesetzte\_n oder die Personalabteilung)
- Anweisungen zu Art und Weise des persönlichen Umgangs miteinander
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen

#### Arbeitsrechtliche Maßnahmen:

- Abmahnung (durch die Personalabteilung)
- Umsetzung
- Versetzung
- Kündigung

### Maßnahmen gegenüber Beamt\_innen (je nach Schwere des Verstoßes)

#### Allgemeine Maßnahmen:

- Ermahnung zur Verhaltensänderung (durch die/den Vorgesetzte\_n oder die Personalabteilung)
- Anweisungen zu Art und Weise des persönlichen Umgangs miteinander
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Androhung disziplinarrechtlicher Maßnahmen

#### Disziplinarrechtliche Maßnahmen:

- Verweis
- Geldbuße
- Gehaltskürzung
- Umsetzung
- Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt
- Abordnung
- Entfernung aus dem Dienst
- Kürzung des Ruhegehalts
- Aberkennung des Ruhegehalts

### Maßnahmen gegenüber Auszubildenden (je nach Schwere des Verstoßes)

#### Allgemeine Maßnahmen:

- Ermahnung zur Verhaltensänderung (durch die/den Vorgesetzte\_n oder die Personalabteilung)
- Anweisungen zu Art und Weise des persönlichen Umgangs miteinander
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen

#### Arbeitsrechtliche Maßnahmen:

- Abmahnung (durch die Personalabteilung)
- Umsetzung
- Kündigung

### Maßnahmen gegenüber Lehrbeauftragten

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Widerruf des Lehrauftrags
- Hausverbot

### Maßnahmen gegenüber Gastwissenschaftler\_innen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot

### Maßnahmen gegenüber Privatdozent\_innen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot
- Widerruf der Lehrbefugnis (§ 39 Abs. 5 Satz 3 LHG iVm. § 26 Abs. 4 GO der Universität Heidelberg)

### Maßnahmen gegenüber unentgeltlich tätigen Personen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot

### Maßnahmen gegenüber apl. Professor\_innen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Widerruf der Befugnis zur Führung der Bezeichnung „außerplanmäßiger Professor“ (§ 26 Abs. 8 Satz 3 GO der Universität Heidelberg; Widerruf möglich, wenn der Betreffende sich ihrer als unwürdig erweist)
- Hausverbot

### Maßnahmen gegenüber externen Personen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Androhung der Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses
- Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses
- Hausverbot

### Maßnahmen gegenüber Honorarprofessor\_innen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot
- Widerruf der Bestellung zum Honorarprofessor (§ 55 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. § 27 Abs. 4 und 5 GO der Universität Heidelberg)

### Maßnahmen gegenüber Studierenden

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung
- Hausverbot
- Exmatrikulation

<sup>1</sup> §4 (9) LHG und §4 (2) Grundordnung der Universität Heidelberg regeln dies und legen die Zuständigkeit für alle Personengruppen („Mitglieder und Angehörige der Universität“) fest.

<sup>2</sup> Die Zusammensetzung der Kommission ist immer aktuell einzusehen unter [www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/rektorat/kommission\\_partnerschaftliches\\_verhalten.html](http://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/rektorat/kommission_partnerschaftliches_verhalten.html)

<sup>3</sup> Auch das Unterlassen gebotener Maßnahmen ist ein Verstoß gegen die Richtlinie und kann geahndet werden.