

gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung

Leitlinie des Rektorates für ein partnerschaftliches Verhalten an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

1. Präambel

Diese Leitlinie wird mit der Absicht erlassen,

- eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Hochschulangehörigen und somit ein gutes Arbeitsklima zu erhalten bzw. zu fördern
- auftretende Konflikte zu erkennen und Lösungsansätze aufzuzeigen
- Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu vermeiden bzw. ihnen mit aller Entschiedenheit entgegenzutreten

Sie wurde gemeinsam mit den Personalräten, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. **Alle Beteiligten betrachten die Bekämpfung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung sowie deren Ursachen als ein gemeinsames Anliegen.**

Die Beschäftigten der Universität Bonn sind aufgefordert, an der Gestaltung einer Arbeitswelt mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in der Konflikte sachgerecht gelöst werden können.

2. Geltungsbereich

Diese Leitlinie gilt für alle Beschäftigten der Universität Bonn.

3. Begriffserläuterungen

Mobbing ist nach der Definition des Bundesarbeitsgerichts das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte. Der Begriff des Mobbings beschreibt dabei eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen zielgerichtet, oft und während einer längeren Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt der Ausstoßung aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet. Nicht jeder Konflikt ist mit Mobbing gleichzusetzen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, daß geeignet ist, die Würde des Mitarbeiters zu verletzen. Ausschlaggebend sind die Empfindungen des Betroffenen.

Diskriminierung ist die Herabsetzung von Beschäftigten durch verbale oder schriftliche Äußerungen sowie Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt aufgrund von Alter, Abstammung, Behinderung, persönlichen Eigenheiten oder Einstellungen, Geschlecht, Herkunft, Nationalität, Religion, physischer und/oder psychischer Krankheit oder sexueller Identität.

4. Beispiele:

Mobbing

- Verleumden von Hochschulangehörigen und deren Familien
- Verbreiten von Gerüchten über Hochschulangehörige und deren Familien
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendiger Information oder bewußte Desinformation
- geringschätzende Behandlung
- Drohungen und Erniedrigungen
- tätliche Angriffe
- Beschimpfungen, verletzende Behandlungen, Hohn und Aggressivität
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z.B. die Zuteilung unlösbarer, sinnloser, unangemessener oder auch gar keiner Aufgaben

sexuelle Belästigung

- unerwünschter Körperkontakt
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- Andeutungen, daß sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte

Diskriminierung

- keine Berücksichtigung von Bewerbungen ausländischer Personen
- ausländerfeindliche Bemerkungen
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person oder zu Minderheitengruppen

5. Folgen

Häufig lösen Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung bei den Betroffenen massive Folgen aus, wie

- Erkrankungen (seelische und körperliche),
- Isolation
- sinkendes Selbstwertgefühl
- verringerte Arbeitsleistung
- Übertragung der Probleme in den privaten Bereich
- Kündigung, Existenzverlust, Selbstmord

6. Pflichten des Arbeitgebers

- Grundsätze

Die Universität Bonn mißbilligt jede Form von Mobbing sowie von sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Sie sieht es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um die Beschäftigten davor zu schützen.

Die Universität Bonn wird gegen Personen vorgehen, die diese Grundsätze nicht beachten. Sie sorgt dafür, daß den Beschwerdeführenden aus der Mitteilung eines möglichen Fehlverhaltens keine Nachteile entstehen.

- Führungsverantwortung der Vorgesetzten

Das Rektorat betont, daß die jeweiligen Fachvorgesetzten für die Personalführung verantwortlich sind.

Sie stützen nicht nur ihre Mitarbeiter mit Hinweisen und Maßnahmen, die eine Erfüllung der Arbeitsziele ermöglichen, sondern sie motivieren zur Leistung, sorgen für umfassende Sachinformation und wirken auf eine offene Kommunikation und einen ehrlichen Umgang untereinander hin. Sie kritisieren zeitnah, direkt und fair, sind ihrerseits für berechnete Kritik aufgeschlossen und bringen Anerkennung gleichfalls angemessen zum Ausdruck.

Sie beteiligen sich aktiv an Konfliktlösungsprozessen.

Die Universität unterstützt ihre Führungskräfte durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen.

Die Vorgesetzten haben in besonderem Maße durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden. **Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, daß Hinweisen auf Mobbing sowie auf eine eventuelle sexuelle Belästigung oder Diskriminierung in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird.**

Vorgesetzte sollten auch auf indirekte Zeichen achten, wie beispielsweise:

- Verhaltensänderungen (wachsende Aggression/Resignation)
- Leistungsminderung/Rückzug
- erhöhter Krankenstand
- Gerüchte
- Streit
- Intrigen
- absinkendes Betriebsklima

Führungsversagen, Kommunikationsarmut und Über-/Unterforderung verstärken und unterstützen die oben angesprochenen Konfliktlagen.

Führungskräfte sollten daher:

- im eigenen Verantwortungsbereich klare Vorstellungen darüber entwickeln und transparent machen, wie sie selbst im Fall von Konflikt-Eskalationen verfahren wollen,
- aktiv einschreiten, mit den Betroffenen sprechen und ihnen Unterstützung zusichern,
- anschließend mit den Verursachern Gespräche führen, in denen sie ihre Ächtung des Verhaltens deutlich machen,
- im Falle weiteren Fehlverhaltens Sanktionsschritte einleiten (Mitteilung an die Personalabteilung)
- bei Bedarf weitere Ansprechpartner (Punkt 8) beteiligen

7. Verhalten

Hochschulangehörige sind zwingend aufgefordert, den Arbeitsfrieden einzuhalten und zu einem guten Arbeitsklima beizutragen. Alle Beschäftigten sind in der Konsequenz des von der Verfassung vorgegebenen humanitären Wertesystems verpflichtet, das durch Artikel 1 und 2 des Grundgesetzes geschützte Recht auf Achtung der Würde und der freien Entfaltung der Persönlichkeit der anderen bei der Universität Bonn Beschäftigten nicht durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- und Freiheitssphäre zu verletzen.

Handlungen und Bedingungen, die dieser Zielsetzung zuwiderlaufen, müssen verhindert werden.

8. Unterstützung der Betroffenen

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, Fehlverhalten im Sinne dieser Leitlinie nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen in aller Deutlichkeit zur Wehr zu setzen und dem Verursacher zunächst mündlich oder schriftlich deutlich zu machen, daß sein Verhalten unerwünscht ist, daß es als verletzend und/oder mißachtend empfunden wird und das Betriebsklima stört. Betroffene können auch Beschäftigte sein, die zwar nicht persönlich behelligt werden, aber Fehlverhalten Dritter erleben.

Betroffene haben jederzeit das Recht, sich Hilfe bei Personen ihres Vertrauens zu holen.

Zu diesem Personenkreis gehören:

- der betriebsärztliche Dienst
- die Gleichstellungsbeauftragte
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung
- die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung der Universität
- die Personalabteilung
- der Personalrat
- die Schwerbehindertenvertretung
- Vorgesetzte.

Diese Stellen haben die Aufgabe, unverzüglich nach Kenntnisnahme:

- allen Hinweisen und Beschwerden von Belästigungen nachzugehen,
- ggf. in getrennten und gemeinsamen Gesprächen mit den beteiligten Personen den Sachverhalt festzustellen,
- auf Wunsch die Betroffenen in allen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten, zu beraten, zu unterstützen und
- mögliche Schritte/Wege zur Problemlösung aufzuzeigen,
- ggf. Gegenmaßnahmen und/oder Konsequenzen im Rahmen der Möglichkeiten vorzuschlagen,
- ggf. arbeits- und/oder strafrechtliche Möglichkeiten aufzuzeigen.

Beschwerden werden in jedem Fall vertraulich behandelt; das weitere Verfahren wird gemeinsam mit den Betroffenen erarbeitet.

Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung sind keine Kavaliersdelikte, sondern werden aufs Schärfste verurteilt.

Helfen Sie bitte aktiv mit, damit Konflikt-Eskalationen an der Universität Bonn keine Chance haben!

Bonn, im Februar 2005

gez.

gez.

Der Rektor
Professor Dr. Winiger

Der Kanzler
Dr. Lutz