

## Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und Konflikten an der Universität Regensburg

Gemäß ihrem Leitbild legt die Universität Regensburg größten Wert darauf, dass die Persönlichkeitsrechte aller Mitglieder der Universität beachtet und respektiert werden. Mit diesem Handlungsleitfaden möchte sie die hierfür nötigen Grundsätze erläutern, möglichen Verstößen vorbeugen und Lösungswege für Grenzüberschreitungen und Konflikte in Fällen von Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing, Cybermobbing und Stalking aufzeigen. Gleichzeitig ist ihr daran gelegen, strukturell bedingte Konfliktherde und Defizite zu erkennen und zu beheben.

### 1. Grundsätze

Alle Mitglieder der Universität tragen durch gegenseitige Toleranz, wechselseitiges Vertrauen und offene Kommunikation zum Erhalt eines für Forschung, Lehre und wissenschaftsunterstützende Arbeit förderlichen Klimas bei.

Wenn möglich, sollten Konflikte auf dem Campus zunächst unter den Beteiligten so besprochen und verhandelt werden, dass eine einvernehmliche Lösung gefunden wird.

Andererseits stellen z.B. Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing/Cybermobbing und Stalking Verletzungen der Persönlichkeitsrechte, der arbeitsvertraglichen Pflichten oder Dienstvergehen dar, die nicht immer ausschließlich durch die Beteiligten bereinigt werden können.

### 2. Geltungsbereich

Die Regelungen dieses Handlungsleitfadens gelten für das Verhalten von Universitätsmitgliedern gegenüber allen Personen, die im Bereich der Universität Regensburg Forschungs-, Lehr-, Lern-, und Arbeitsaufgaben nachgehen oder dort als Fremdfirmenangehörige Leistungen erbringen. Bei Konflikten am Arbeitsplatz, in Forschung, Lehre und im Studium, die auf Mobbinghandlungen, Diskriminierung und sexueller Belästigung insbesondere unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen beruhen, sind sie verbindlich heranzuziehen.

Betroffenen steht der Weg einer **anonymen Beratung** oder einer offiziellen, **nichtanonymen Beschwerde** offen, wobei eine Beratung in eine Beschwerde münden kann.

### 3. Erste Anlaufstellen, Information und Beratung

**Beratende Stellen** sind (je nach Fall und Personengruppe):

<b>Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (Forschung und Lehre):</b>	<b>Für das wissenschaftsstützende Personal (Verwaltung, Technik):</b>	<b>Für Studierende (je nach Fall)</b>
der/die Dienstvorgesetzte oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle	der/die Dienstvorgesetzte oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle	eine Vertretung der Zentralen Studienberatung
die Antidiskriminierungsstelle der Universität Regensburg	eine Vertretung des Personalrats (z.B. die/der Mobbing- und Konfliktbeauftragte)	die Antidiskriminierungsstelle der Universität Regensburg
die Frauenbeauftragten (für frauenspezifische Fälle)	die/der Gleichstellungsbeauftragte	die Frauenbeauftragten (für frauenspezifische Fälle)
Betriebsärztlicher Dienst		
<b>Zusätzlich für Personen mit Beeinträchtigung</b>		
Schwerbehindertenvertretung		Senatsbeauftragte*r für chronisch kranke und behinderte Studierende

Die Ansprechpartner\*innen unterliegen der **Schweigepflicht** und haben für alle Schritte zur Konfliktlösung das **Einvernehmen mit dem/der Betroffenen** bzw. je nach Problemstellung Maßnahmen für den Opferschutz herzustellen.

#### Ausnahme

Mehren sich Vorwürfe gegenüber einer Person, ohne dass die Betroffenen Beschwerde führen möchten, so können die beratenden Stellen aktiv werden, u.a., indem sie mit den Beschuldigten sprechen. Die Anonymität der Betroffenen muss dabei gewährleistet sein.

#### 4. Beschwerde

**Beschwerden** können (je nach Personengruppe) bei den **beratenden Stellen** geltend gemacht werden. Deren Vertreter\*innen haben dann die Aufgabe,

- den Sachverhalt von den Betroffenen feststellen und protokollarisch dokumentieren zu lassen (Art, Ort und Zeit des Vorfalls, Identifizierung des/der Beschuldigten),
- den/die Beschuldigte anzuhören und dessen/deren Sichtweise entsprechend dokumentieren zu lassen,
- ein Gesprächsangebot für die Konfliktparteien zu schaffen.

#### Einbeziehung eines/einer nicht am Konflikt beteiligten Vorgesetzten

Wenn diese Schritte erfolglos verlaufen oder aussichtslos erscheinen, kann - sofern er/sie nicht bereits als Ansprechpartner\*in fungiert - der/die Dienstvorgesetzte in die Konfliktbewältigung einbezogen werden. Seine/Ihre Aufgabe ist es, gemeinsam mit den Konfliktparteien und der beratenden Person nach angemessenen Lösungsmöglichkeiten zu suchen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Die angedachte Lösung wird dokumentiert.

Gegebenenfalls kann eine Erprobungsphase vereinbart und nach deren Ablauf eine Erfolgskontrolle durchgeführt werden.

#### Klausur

Tragen die vereinbarten Maßnahmen nicht zur Verbesserung der Situation bei, wird eine Klausur einberufen, um zu einer Lösung zu gelangen. Außer den Konfliktparteien können je nach Personengruppe und Fall die folgenden Vertretungen beteiligt sein:

<b>Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (Forschung und Lehre):</b>	<b>Für das wissenschaftsstützende Personal (Verwaltung, Technik):</b>	<b>Für Studierende</b>
der/die Dienstvorgesetzte oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle	der/die Dienstvorgesetzte oder die jeweilige personalverantwortliche Stelle	eine Vertretung der Zentralen Studienberatung
der/die Dekan*in	der/die Kanzler*in der UR	der/die Vizepräsident*in für Studium, Lehre und Weiterbildung der/die Vizepräsident*in für Internationalisierung und Diversity
der/die Präsident*in der UR der/die Vizepräsident*in für Internationalisierung und Diversity	eine Vertretung des Personalrats	Referat I/2 – Studienbezogene Rechtsangelegenheiten
ein/e Frauenbeauftragte/r	der/die Gleichstellungsbeauftragte	ein/e Frauenbeauftragte/r
Beschwerdestelle nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG)		
eine Vertretung der Schwerbehinderten		
eine Vertretung des Betriebsärztlichen Dienstes		

Die Ansprechpartner unterliegen der **Schweigepflicht**. Die in der Klausur erzielten Vereinbarungen (inklusive eventueller Erprobungsphasen) werden dokumentiert.

## **5. Prävention**

Im Zuge der Personalentwicklung und Qualitätssicherung werden Schulungen zu den Themen des Handlungsleitfadens angeboten.

Dieser Handlungsleitfaden und darüber hinaus gehende Informationen werden in geeigneter Form publik gemacht. Zur weiteren Sensibilisierung und Motivation finden Veranstaltungen statt, die Fragen rund um das Arbeitsklima und partnerschaftliches und respektvolles Verhalten an der Universität thematisieren.

## **6. Gesetzliche Grundlagen und Begriffsbestimmungen**

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Artikel 1 und 2,  
Allgemeines Gleichstellungsgesetz, § 2 und § 3.

Regensburg, 23.03.2020

Universität Regensburg  
- Der Präsident –

gez.

Prof. Dr. Udo Hebel