



## **Richtlinie zur Verhinderung von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Stalking**

**Grenzen wahren**

**Vom 20. September 2017**

- Beschlossen vom Senat der Otto-Friedrich-Universität Bamberg  
in seiner Sitzung am 12. Juli 2017 -

## **Präambel**

Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg setzt sich für die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz ein. Ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz beeinflusst die Gesundheit positiv. Ein gutes Arbeitsklima bzw. Studienklima ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der Universität und die Zufriedenheit aller Universitätsmitglieder. Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Stalking sowie Grenzverletzungen wegen Alter, Behinderung, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität zerstören dieses Arbeitsklima bzw. Studienklima.

Diese Richtlinie dient der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und dem Klima am Arbeitsplatz.

## **§ 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Die vorliegende Richtlinie gilt für alle Mitglieder an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg im Sinne des Art. 17 Abs. 1 des Bayerischen Hochschulgesetzes in Verbindung mit § 65 bis 67 der Grundordnung der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in der jeweils gültigen Fassung. <sup>2</sup>Mitglieder der Universität Bamberg sind insbesondere die an ihr nicht nur vorübergehend oder gastweise hauptberuflich Tätigen, die nebenberuflich wissenschaftlich und künstlerisch Tätigen, die sonstigen an der Hochschule tätigen Beamten und Beamtinnen, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Studierenden. <sup>3</sup>Mitglieder der Universität Bamberg sind auch entpflichtete und im Ruhestand befindliche Professorinnen und Professoren sowie Personen, denen die Würde einer Ehrensenatorin oder eines Ehrensenators, einer Ehrenbürgerin oder eines Ehrenbürgers oder eines Ehrenmitglieds der Universität verliehen ist. <sup>4</sup>Mitglieder sind zudem die Personen, die promovieren und an der Trimberg Research Academy registriert sind sowie Personen mit einer Zweitmitgliedschaft.

## **§ 2 Ziele**

<sup>1</sup>Die Richtlinie soll dazu beitragen, ein gesundes Arbeits- sowie Lehr- und Lernklima zu schaffen und zu erhalten. <sup>2</sup>Sie verpflichtet zur Einhaltung der nachfolgend genannten Grundsätze. <sup>3</sup>Die Richtlinie soll vorbeugend wirken, indem sie sensibilisiert und informiert, beispielsweise über die Ahndung von diskriminierendem Verhalten. <sup>4</sup>Darüber hinaus wirkt sie unterstützend, wenn Fälle von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing oder Stalking eintreten.

### § 3 Definitionen

#### (1) Belästigung

<sup>1</sup>Belästigung allgemein bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. <sup>2</sup>Sexuelle Belästigung im speziellen ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. <sup>3</sup>Dazu gehören insbesondere unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhaltes; ferner unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. <sup>4</sup>Der Begriff der Belästigung ist zum einen geregelt in § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, erfasst aber auch strafrechtlich relevantes Verhalten nach dem Strafgesetzbuch und weiteren gesetzlichen Regelungen.

#### (2) Diskriminierung

<sup>1</sup>Diskriminierung setzt die Würde eines Menschen herab und schränkt dessen Rechte und Freiheiten ein. <sup>2</sup>Sie umfasst jede nicht gerechtfertigte Benachteiligung einer Person, die auf einem Faktor beruht, den die betreffende Person nicht selbst durch eine eigene Leistung beeinflussen kann.

#### (3) Mobbing

<sup>1</sup>Unter Mobbing kann jede Handlung verstanden werden, die darauf abzielt, eine Person zu schikanieren und ihr seelisches Leid zuzufügen. <sup>2</sup>Darunter fallen eine Vielzahl von Handlungen, zum Beispiel das Vorenthalten von Informationen, Ausgrenzung, Lächerlichmachen oder die Zuweisung von viel zu schwierigen oder viel zu leichten Arbeitsaufträgen. <sup>3</sup>Einmalige Konflikte sind kein Mobbing. <sup>4</sup>Mobbing ist zielgerichtet, findet systematisch und über einen längeren Zeitraum statt.

#### (4) Stalking

Unter Stalking wird das willentliche und wiederholte, beharrliche Verfolgen oder Belästigung einer Person verstanden, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht und geschädigt werden kann, vgl. § 238 Strafgesetzbuch.

### § 4 Ansprechpersonen

#### (1) Als geschulte Anlaufstellen stehen zur Verfügung:

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte, die Frauenbeauftragten der Universität und der Fakultäten, der Personalrat, die oder der Beauftragte für Schwerbehinderte, die Mitglieder der Konfliktkommission, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Justitiariats.

- (2) Betroffene oder Dritte können sich auch an die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten oder jede andere Person ihres Vertrauens wenden.
- (3) <sup>1</sup>Alle Personen, an die sich Betroffene oder Ratsuchende wenden, verpflichten sich, die in diesem Zusammenhang erlangten Informationen vertraulich zu behandeln. <sup>2</sup>Sie können nur mit Zustimmung der ratsuchenden Person konkrete weitere Schritte einleiten. <sup>3</sup>Betroffene werden ermutigt, das Gespräch zu suchen.

## § 5 Grundsätze

- (1) <sup>1</sup>Alle Mitglieder der Otto-Friedrich-Universität Bamberg legen Wert auf einen toleranten und respektvollen Umgang miteinander und tragen Verantwortung dafür, dass Belästigungen, Diskriminierung, Mobbing oder Stalking nicht stattfinden und nicht geduldet, sondern vielmehr als Grenzüberschreitung betrachtet und behandelt werden. <sup>2</sup>Sie sind zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet und sollen an der Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas mitwirken. <sup>3</sup>Hierzu gehört vor allem, dass Probleme angesprochen sowie Wege zur Lösung gemeinsam gesucht und besprochen werden. <sup>4</sup>Die Persönlichkeit jedes Mitglieds ist zu respektieren und dessen Würde zu achten. <sup>5</sup>Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen, sind zu unterlassen. <sup>6</sup>Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Stalking stellen eine extreme Verletzung der persönlichen Integrität dar. <sup>7</sup>Bemerkt ein Mitglied der Otto-Friedrich-Universität eine der oben benannten Vorgehensweisen, ist es gehalten, sich an eine der unter § 4 Abs. 1 genannten Personen zu wenden.
- (2) <sup>1</sup>Vorgesetzte sorgen für ein Arbeitsklima, das von gegenseitigem Respekt geprägt ist. <sup>2</sup>Sie treffen angemessene und geeignete Maßnahmen um Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Stalking vorzubeugen. <sup>3</sup>Vorgesetzte nehmen Beschwerden entgegen und sorgen dafür, dass Hinweisen auf Belästigung, Diskriminierung, Mobbing oder Stalking unverzüglich nachgegangen wird. <sup>4</sup>Sie beraten und unterstützen Betroffene.
- (3) <sup>1</sup>Die Universität ist bereits über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet, geeignete und angemessene Maßnahmen zur Verhinderung von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Stalking zu ergreifen. <sup>2</sup>Dies zeigt sie durch ihr eigenes Auftreten sowie durch Aufklärung und Schulung ihrer Mitglieder. <sup>3</sup>Aus ihrer Fürsorgepflicht obliegt der Universität zudem der Schutz von Mitgliedern und die Ahndung in konkreten Fällen von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Stalking im Rahmen der unter § 6 benannten Maßnahmen soweit die Universität auf Vorkommnisse aufmerksam gemacht wurde. <sup>4</sup>Personen, die sich gegen Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Stalking entsprechend dieser Richtlinie wehren oder Betroffene unterstützen, dürfen daraus zu keinem Zeitpunkt Nachteile entstehen.

## § 6 Verfahrensschritte und Maßnahmen

- (1) <sup>1</sup>Bei Fällen von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Stalking sowie Grenzverletzungen wegen Alter, Behinderung, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität können nachfolgende Verfahrensschritte und Maßnahmen ergriffen werden.

### Schritt 1:

<sup>2</sup>Betroffene wenden sich an die von ihnen gewählte Ansprechperson nach § 4 Abs. 1, um mit dieser zeitnah ein gemeinsames Gespräch zu führen.

### Schritt 2:

<sup>3</sup>Der Sachverhalt ist aufzuklären und das weitere Vorgehen, ggf. mit der oder dem direkten Vorgesetzten, abzustimmen.

### Schritt 3:

<sup>4</sup>Die Gesprächspartnerinnen und die Gesprächspartner suchen gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten.

### Schritt 4:

<sup>5</sup>Es werden geeignete Maßnahmen festgelegt, um die Benachteiligung zu beseitigen.

### Schritt 5:

<sup>6</sup>Nach der Umsetzung der getroffenen Maßnahmen wird ein weiteres gemeinsames Gespräch mit der Betroffenen oder dem Betroffenen geführt und gemeinsam überprüft, ob die Benachteiligungen weiterhin vorliegen.

- (2) Maßnahmen:

#### <sup>1</sup>Information und Sensibilisierung:

- Bereitstellung und regelmäßige Aktualisierung von Informationen zu den Themen Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Stalking
- Angebot von Schulungs- und Informationsveranstaltungen

#### <sup>2</sup>Unterstützung und Klärung des Sachverhalts:

- Beratung und Hilfestellung für Betroffene
- Vermittlung in Konfliktsituationen (z.B. Mediation)
- Weitergabe an Dritte oder Einleitung von Maßnahmen im Einvernehmen mit den Betroffenen

#### <sup>3</sup>Ahndung/Sanktionen:

- Aufklärung, Androhung und Einleitung angemessener arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen im Einzelfall (z.B. Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Kündigung)

- Einleitung strafrechtlicher Maßnahmen

### § 7 Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am Tage ihrer Bekanntgabe in Kraft.

Bamberg, den 20. September 2017

gez.

Prof. Dr. Dr. habil. Godehard Ruppert

Präsident