



Leitlinie für ein partnerschaftliches Verhalten an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Hochschulangehörigen (Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und die Förderung bzw. Erhaltung eines guten Arbeitsklimas sollte unser aller Anliegen sein. Aus diesem Grunde haben sich Vertreterinnen und Vertreter der Gleichstellungskommission, der Personalräte und des AStA in einer Arbeitsgruppe zusammengefunden und in mehreren Sitzungen die vorliegende Leitlinie für ein partnerschaftliches Verhalten an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg entwickelt.

Ich bitte Sie, diese Leitlinie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Studierenden der Hochschule bekannt zu geben.

1. Präambel

Die Leitlinie für ein partnerschaftliches Verhalten spricht alle Hochschulangehörigen an und soll ihnen behilflich sein, Konflikte fair zu lösen oder gar nicht erst aufkommen zu lassen. Die Personalräte für die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter, die Schwerbehindertenvertretung, der AStA und die Gleichstellungsbeauftragte haben dieser Leitlinie zugestimmt.

2. Geltungsbereich

Die Leitlinie gilt für alle Hochschulangehörigen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und erstreckt sich auf alle Einrichtungen der Hochschule. Alle Formen der Internetnutzung, wie die Beteiligung in sozialen Netzwerken, E-Mail-Verkehr und jedwede andere Meinungsäußerung im Netz, unterliegen ebenfalls dieser Leitlinie.

3. Grundsätze

Ziele der Leitlinie sind:

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Hochschulangehörigen
- Förderung und Erhalt eines guten Arbeits- und Studienklimas
- Unterstützung von Hochschulangehörigen in ihren familiären Verpflichtungen
- Erkennung und gewaltfreie Lösung von Konflikten
- Vermeidung von Konflikteskalation

Konflikte entstehen zwangsläufig, wenn sich immer wieder Menschen mit unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen begegnen. Die in der Hochschule wahrzunehmenden Funktionen beinhalten zum Teil widersprüchliche Aufgabenstellungen. In solchen Fällen ergeben sich aus den Loyalitäten der Funktionsträgerinnen und -träger zu ihren Aufgaben sachbezogene Konflikte, die im Sinne der Hochschule auszutragen sind. Wichtig ist es dabei, fair miteinander umzugehen und diese Konflikte nicht auf eine persönliche Ebene abgleiten zu lassen.



Für eine produktive Konfliktbewältigung braucht es einen kreativen Umgang mit Veränderungen, der auch eine fortschrittliche Unternehmenskultur auszeichnet. Faire Formen der Konfliktbewältigung werden gefordert, unfaire Formen der Konfliktaustragung sind zu verhindern und zurück zu weisen.

Die Hochschule fühlt sich einem Menschenbild, das auf Fairness, Respekt und friedlicher Konfliktlösung ausgerichtet ist, verpflichtet. Dies schließt ebenso ein verantwortungsvolles Umgehen mit Hochschulangehörigen ein, die neben Beruf und Studium familiäre Verpflichtungen erfüllen.

Faire Formen der Konfliktbewältigung sind offene, ernsthafte, verantwortliche, wertschätzende und sich auf die anderen Beteiligten einlassende Auseinandersetzungen. Zu den unfairen Formen der Konfliktbewältigung zählen insbesondere die unter Ziffer 4 beschriebenen Tatbestände.

4. Verhalten

Alle Hochschulangehörigen sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden einzuhalten und zu einem guten Arbeitsklima beizutragen. Handlungen und Bedingungen, die dieser Zielsetzung zuwiderlaufen, müssen verhindert und, wenn sie dennoch vorkommen, als solche benannt werden. In diesem Fall wird ein gestuftes Verfahren zur Abwendung verabredet (siehe Ziffer 5). Gravierende Tatbestände sind zum Beispiel:

4.1. Sexuelle Belästigung, wie

- unerwünschter Körperkontakt
- anzügliche Gesten, Bemerkungen, Kommentare oder Beleidigungen
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte

4.2. Persönlichkeitsverletzungen, wie

- Verleumden von Hochschulangehörigen und deren Familien
- Verbreiten von Gerüchten über Hochschulangehörige und deren Familien
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendiger Information oder bewusste Desinformation
- Drohungen und Erniedrigungen
- Beschimpfungen, verletzende Behandlungen, Hohn und Aggressivität, unangemessenes Verhalten auch gegenüber den Studierenden
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z. B. die Zuteilung unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben



4.3. Diskriminierung aufgrund von

- Alter
- Geschlecht
- Abstammung
- Herkunft
- Nationalität
- Religion
- sexueller Identität
- physischer oder psychischer Krankheit oder Behinderung
- politischer Gesinnung

5. Hilfe bei der Konfliktlösung

Sollten Hochschulangehörige Konflikte ohne Hilfe nicht bewältigen können, wird dringend empfohlen, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Vertrauliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner stehen in folgenden Institutionen zur Verfügung:

für alle Hochschulangehörigen - die Beratungsstelle „HELP“

Weitere vertrauliche Anlaufstellen in Konfliktsituationen in der Hochschule sind:

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Personalrat
- Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung
- Vertrauenspersonen

Für Studierende:

- Dozenten
- Fachschaften
- AStA
- Gleichstellungsbeauftragte
- Allgemeine Studienberatung
- Schwerbehindertenvertretung
- Vertrauenspersonen in allen Fachbereichen und Dezernaten

Für Professorinnen, Professoren und Lehrbeauftragte

- Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung
- Vertrauenspersonen



für **Studierende** - die Psychotherapeutische Beratungsstelle des Studentenwerks Bonn AÖR

für **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** - die Betriebliche Sozialberatung an der Uni Bonn

Diese Stellen haben im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Kompetenzen die Aufgabe:

- allen Hinweisen und Beschwerden von Belästigungen nachzugehen
- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen
- mögliche Schritte und Wege zur Problemlösung aufzuzeigen
- 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 und zu unterstützen
- ggf. Gegenmaßnahmen und/oder Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen
- in anonymisierter Form über die Qualität des Verstoßes und die Ergebnisse der Konfliktlösung an eine Ombudskommission zu berichten
- ggf. arbeitsrechtliche und strafrechtliche Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen

6. Informationen/ Maßnahmen/ Schulungen

Die Hochschulangehörigen werden regelmäßig über das Thema partnerschaftliches Verhalten an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg informiert. Darüber hinaus werden folgende Maßnahmen eingeführt:

- Die Hochschulleitung unterstützt Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Konfliktlösung, Stressmanagement und Führungsverhalten
- Wiederkehrende Angebote von Seminaren zu den Themen Mobbing, Selbstbehauptung, Verhalten als Außenstehende/r beim Beobachten von Verstößen, Erkennen von Verstößen und deren Folgen für Betroffene
- Führungskräfte sollen sich verpflichtet fühlen, an Weiterbildungsmaßnahmen zur Personalführung und zum Konfliktmanagement teilzunehmen
- Aufnahme des Themas in den Fragenkatalog zu Mitarbeitergesprächen
- Berücksichtigung und konkrete Ansprache im betrieblichem Wiedereingliederungsmanagement
- Kenntnisnahme durch Studierende bei der Einschreibung und Aufspielen des Dokumentes auf die USB-Sticks für Erstsemester
- Kenntnisnahme durch das Personal bei der Einstellung
- Aufnahme von Fragen zum partnerschaftlichen Verhalten in der Lehre in die Lehrevaluation
- Einrichtung einer zentralen Ombudskommission, an die alle Verstöße gegen diese Leitlinie in anonymisierter Form über die Qualität des Verstoßes und die Ergebnisse der Konfliktlösung berichtet wird
Der Ombudskommission gehören Vertreter/innen des AStAs, der Personalräte, der Personalabteilung, der Vertrauenspersonen, ein/e Jurist/in (nicht Justitiar/in), der/die Schwerbehindertenbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte an
- Jährlicher Bericht an das Präsidium und den Senat durch die Ombudskommission