

Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Tübingen

Um erfolgreiche Leistungen in Studium, Lehre und Forschung am Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu ermöglichen, ist partnerschaftliches Verhalten aller Beteiligten unabdingbar. Es ist die Voraussetzung für ein positives Arbeitsklima und damit für den Erfolg. Der Senat der Universität Tübingen hat daher am 13. Februar 2003 die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Tübingen“ beschlossen. Hierin ist verankert, dass jede Form von Mobbing und Diskriminierung, insbesondere wegen Behinderung, Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht und Rang sowie jegliche Form von sexueller Belästigung als Verletzung von Persönlichkeitsrechten und der Menschenwürde geächtet wird.

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Universität Tübingen.

Zur Umsetzung der Richtlinie wurde die Rektoratskommission „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Tübingen“ ins Leben gerufen. Diese hat die nachfolgende Handreichung erarbeitet, mit der Betroffenen in der Universität geholfen werden kann.

I. Problemlagen

Was als sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung empfunden wird, kann wesentlich durch das subjektive Empfinden der/des Betroffenen bestimmt sein.

1. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen nicht gewünscht wird und geeignet ist, sie als Personen herabzuwürdigen. 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)
- optische Zeichen mit sexuellem Bezug
- unerwünschte Aufforderung oder/und Nötigung zu sexuellen Handlungen
- unerwünschter Körperkontakt und
- sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz

2. Mobbing

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

Dies können am Arbeitsplatz z. B. sein:

- Verleumdungen von Kolleginnen und Kollegen oder deren Familienangehörigen
- Verbreiten von Gerüchten über Mitbeschäftigte oder deren Familie
- Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen
- Desinformation
- Drohung und Erniedrigung
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen, z. B. die Anweisung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben

3. 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 aufgrund 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

II. Stufenplan für den Umgang mit Fällen von unkollegialem Verhalten, Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung an der Eberhard Karls Universität Tübingen

1. Stufe:

Versuch der direkten Klärung der Konfliktsituation durch die Beteiligten/Betroffenen selbst. Bereits hierzu kann die Beratung durch eine unter „3. Stufe“ genannten Stelle erfolgen.

2. Stufe:

Den Betroffenen steht die Möglichkeit offen, sich bei der unmittelbar oder nächsthöher vorgesetzten Person (Institutsleitung, Dekanat), in deren Verantwortlichkeit auch ein zumutbares Klima am Arbeitsplatz fällt, zu beschweren. Zur Unterstützung werden in jeder Fakultät aus dem nichtwissenschaftlichen Personal konkrete Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner benannt.

3. Stufe:

Beschwerde bei einer der im Folgenden genannten Institutionen/Beratungsstellen:

- Personalabteilung
- Personalvertretung
- Frauenvertreterin
- Frauenbeauftragte
- Psychosoziale Beratungsstelle für Mitarbeiter/innen
- Psychotherapeutische Beratungsstelle für Studierende
- Betriebsärztlicher Dienst
- Schwerbehindertenvertretung
- Kommission für ethisches Verhalten in der Wissenschaft

4. Stufe:

Sofern auf Stufe 3 keine Lösung gefunden werden konnte, kann die betroffene Person mit oder ohne Hilfe der o.g. Institutionen den Problemfall der Rektorkommission für Partnerschaftliches Verhalten zur Kenntnis bringen.

III. Grundsätze der Beratung

1. Allgemeine Grundsätze

Die folgenden Grundsätze sollten für alle mit Beratung befassten Mitgliedern der Universität gelten:

- Freiwilligkeit
- Vertraulichkeit
- (Fachliche) Unabhängigkeit
- Professionalität
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Es wird nichts gegen den Willen der/des Betroffenen unternommen

2. Bei einer Beratung sollten folgende Punkte geklärt werden

- Mit welchem Ziel sucht der/die Beschäftigte die Beratungsstelle auf?
- Welches sind die Erwartungen an die Beratungsstelle?
- Möglichkeiten und Grenzen der Beratungsstelle aufzeigen
- Welche Informationen dürfen in Gesprächen mit Dritten verwendet werden?
- Weitere Vorgehensweisen Schritt für Schritt mit der/dem Betroffenen absprechen

3. Verfahren der Sachverhaltsklärung durch die Beratungsstellen

Die Klärung des Sachverhalts durch die Beratungsstellen erfolgt je nach den Möglichkeiten der Beratungsstelle durch:

- Einzelgespräche
- Gespräche mit Vorgesetzten
- Teamgespräche/professionelle berufsbegleitende Beratung (Supervision)
- Hinzuziehen vorhandener schriftlicher Aufzeichnungen der Beteiligten z. B. Gesprächsprotokolle, Schriftverkehr, persönliche Notizen usw.
- Aufzeigen weiterführender Hilfen

IV. Die Tätigkeit der Rektoratskommission „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Tübingen“

1. Die Sachverhaltsklärung durch die Kommission

Die Rektorskommission wird durch die im Vorfeld eingeschaltete Beratungsstelle, falls es die Betroffenen wünschen, oder direkt von ihnen über die Problematik informiert.

Dies kann erfolgen durch:

- persönliche Gespräche mit einem Vertreter/einer Vertreterin der Kommission, gegebenenfalls mit einer Vertrauensperson der/des Betroffenen
- schriftliche Anhörungen
- Gesprächsprotokolle/sonstige Aufzeichnungen/Schriftverkehr

Die Kommission spricht, nachdem sie über geeignete Maßnahmen beraten hat, Empfehlungen schnellstmöglich (Richtwert 3 Wochen) aus, die zur Entschärfung der Situation führen könnten. Es muss sichergestellt werden, dass während der Dauer der Beratung und Bearbeitung des Falls keine weitere Verschlechterung des Status quo für die betroffene Person eintritt (z. B. Arbeitsplatzverlust, Fristverstreichung bei Prüfungen, Verlust von Drittmitteln etc.).

2. Vorgehensweise der Kommission

a) Die Kommission informiert sich über die Konfliktsituation. Sie kann am Konflikt Beteiligte zum Gespräch einladen und getrennt befragen. Diese Befragungen finden nicht mit der gesamten Kommission statt, sondern werden in der Regel von einem Mitglied der Kommission geführt, das von der Kommission jeweils benannt wird.

b) Die Kommission berät über die einzuleitenden Maßnahmen, um eine Konfliktlösung herbeizuführen.

c) Die Kommission spricht an die entsprechende Stelle (Vorgesetzte/Vorgesetzter/ Personalabteilung/Rektorat) eine Empfehlung aus.

3. Ziel der Maßnahmen/Empfehlungen

- Entschärfung oder Schlichtung des Konfliktes (auch Vermeidung von arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen)
- Beendigung des beklagten Missstandes

- Schutz der/des Betroffenen vor ungerechtfertigten Folgen (z. B. betr. Arbeitsverhältnis, Studienabschluss, wissenschaftlicher Weiterqualifikation)

4. Maßnahmenkatalog

- Schulung der/des Vorgesetzten
- Professionelle berufsbegleitende Beratung (Supervision) durch eine externe Stelle
- Mediation (Versuch, die Betroffenen dazu zu bewegen, selbstverantwortlich im Verständnis der eigenen Situation und der des Konfliktpartners gemeinsame Entscheidungen konstruktiv zu erarbeiten) durch eine externe Stelle
- Ermahnung, das Verhalten zu ändern
- Empfehlung von arbeits- oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen:
z. B. Umsetzung, Versetzung, Abmahnung, Kündigung und/oder andere rechtliche Schritte, wie z. B. Hausverbot

V. Weiterbildungsangebote

Regelmäßige (mindestens einmal jährlich) Weiterbildungsangebote zum Konfliktmanagement für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter werden durch das Psychologische Institut und das Zentrum für Konfliktmanagement angeboten (das aktuelle Angebot ist im Netz abrufbar).

VI. Anschrift und Mitglieder der Rektoratskommission „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“

Anschrift:

Büro des Rektors
Wilhelmstraße 5 (Alte Botanik)
72074 Tübingen

Mitglieder:

1. Frau Prorektorin Professorin Dr. Barbara Scholkmann, Rektorat
2. Frau Professorin Ingrid Hotz-Davies Ph. D. , Frauenbeauftragte für den wissenschaftlichen Dienst, Wilhelmstraße 26
3. Herrn Professor Dr. Martin Hautzinger, Psychologisches Institut, Abt. Klinische und Physiologische Psychologie
4. Herrn Professor Dr. Gunther Klosinski, Univ. Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie
5. Herrn Professor Dr. Richard Meyermann, Institut für Hirnforschung
6. Frau Vera Orth, Frauenvertreterin für den nichtwissenschaftlichen Dienst
7. Frau Angela Hauser, Frauenvertreterin Klinikum
8. Frau Miriam Fecker, Personalrat
9. Herrn Dr. Paul Kahle, Betriebs- und Personalärztlicher Dienst
10. Frau Dr. Gudrun König, Vertreterin des Mittelbaus, Ludwig-Uhland-Institut für Empirische Kulturwissenschaften
11. Herrn Dr. Adalbert Ruhnau, Studentenwerk Tübingen, Psychotherapeutische Beratungsstelle
12. Frau Karla Polen-Beer, Psycho-Soziale Beratungsstelle
13. Frau Doris Ebert, Vertreterin der Behinderten
14. Vertreter/in des Allgemeinen Studierendenausschusses

VII. Kurzprofile der bestehenden Beratungsstellen

1. Betriebs- und Personalärztlicher Dienst

Calwerstraße 7

72076 Tübingen

Tel.: 07071/29-83529

a) Zielgruppe

Der Betriebs- und Personalärztliche Dienst ist für die betriebsärztliche Betreuung der Beschäftigten des Universitätsklinikums und aller Einrichtungen der Universität zuständig.

b) Arbeitsgebiete der Institution

Die Aufgaben der Betriebsärzte sind in § 3 des Arbeitssicherheitsgesetzes verankert.

Angebote für die Mitarbeiter/innen

1. Durchführung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen
2. Individuelle Beratung der Beschäftigten bei allen arbeitsplatzbezogenen gesundheitlichen Problemen
3. Durchführung von Schutzimpfungen
4. Beratung der Mitarbeiter/innen bei allen Arbeitsunfällen, insbesondere Stichverletzungen mit Infektionsrisiko
5. Beratung von Schwangeren und deren Vorgesetzten bezüglich der Einhaltung des Mutterschutzgesetzes
6. Beratung bei erforderlicher Bildschirmarbeitsplatzbrille
7. Beratung zur persönlichen Schutzausrüstung
8. Beratung zum Hautschutz und zur Erstellung von Hautschutzplänen
9. Durchführung von Umgebungsuntersuchungen bei Tuberkuloseexposition
10. Beratung bei stufenweiser Wiedereingliederung nach längerer Krankheit

2. Büro der Frauenbeauftragten der Universität

Wilhelmstraße 26

72074 Tübingen

Tel.: 07071/ 29-74958

e-mail: frauenbuero@uni-tuebingen.de

a) Zielgruppe

Studentinnen und Studenten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

b) Das Büro der Frauenbeauftragten bietet Beratung bei folgenden Problemen an:

Sexuelle Belästigung, Konflikte/Probleme mit Dozentinnen/Dozenten oder wissenschaftlichen Betreuern/Betreuerinnen, Planung und Finanzierung des Studiums, Planung und Finanzierung der wissenschaftlichen Weiterqualifikation, Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium und Familie.

- c) Handlungsmöglichkeiten des Büros der Frauenbeauftragten
Beratung zu Vorgehensweisen bei Konflikten und Kommunikationsstrukturen, Information über Strukturen und rechtliche Rahmenbedingungen, Gespräche mit Betroffenen, Beteiligten und Vorgesetzten, Anfertigen von Gesprächsnotizen, Sammlung von Berichten Betroffener über Vorfälle/Probleme.
- d) Grundsätze des Vorgehens
Die Frauenbeauftragte der Universität und ihre Mitarbeiterinnen behandeln alle Anfragen absolut vertraulich und werden grundsätzlich nur mit Zustimmung der/des Ratsuchenden aktiv.

3. Frauenvertreterin

Wilhelmstr. 26

72074 Tübingen

Tel.: 07071/29-77766

e-mail: frauenvertreterin@verwaltung.uni-tuebingen.de

- a) Zielgruppe
Die im nichtwissenschaftlichen Dienst arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- b) Arbeitsgebiete der Institution
Die Stelle hat ihre Grundlage im Landesgleichstellungsgesetz. Ziel dieses Gesetzes ist:
- Die berufliche Förderung von Frauen
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten betreffen, ist die Frauenvertreterin zu beteiligen.
 - Teilnahme an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen

- Weibliche Beschäftigte können sich direkt (ohne Einhaltung des Dienstwegs) mit ihren Angelegenheiten an die Frauenvertreterin wenden

c) Handlungsmöglichkeiten

- Beteiligung bei Stellenbesetzungen
- Gespräche mit den Vorgesetzten und Kollegen, um Lösungen zu erarbeiten
- Einbindung der Psycho-Sozialen Beratungsstelle

d) Grundsätze des Vorgehens

- Nur mit Einwilligung der „Ratsuchenden“

4. Personalabteilung der Zentralen Verwaltung

Wilhelmstraße 5

72074 Tübingen

a) Zielgruppe

In der Personalabteilung werden die arbeitsrechtlichen und beamtenrechtlichen Angelegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die gesamte Universität von der Aufnahme einer Beschäftigung bis zu deren Beendigung bearbeitet.

b) Arbeitsgebiete der Institution

Bezogen auf Beamte, Angestellte und Arbeiter sind dies:

Einstellung; Stellenbewirtschaftung; Weiterbeschäftigung; Kündigung; Landespersonalvertretungsrecht; Eingruppierung; Arbeitszeit; Urlaub; Arbeits- und Dienstunfälle; Nebentätigkeit; Altersteilzeit; Personalärztliche Untersuchungen; Fort- und Weiterbildung; Umzugskosten; Beihilfe.

c) Handlungsmöglichkeiten

Die Handlungsmöglichkeiten der Personalabteilung sind durch die einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Vorschriften vorgegeben. An diesen Rahmenbedingungen orientiert sich auch die Sachbearbeitung im Konkreten. Viele der gesetzlichen und tariflichen Vorgaben sind zwingend und lassen wenig oder auch keine Entscheidungsspielräume zu.

5. Personalrat der Universität, Gesamtpersonalrat

Wilhelmstraße 26

72074 Tübingen

Tel.: 07071/29-74517

e-mail.: personalrat@uni-tuebingen.de

a) Zielgruppe

Der Personalrat vertritt alle Beschäftigten der Universität Tübingen, ausgenommen sind u.a. Professoren, Gastdozenten und das von Fremdfirmen an der Universität beschäftigte Personal.

b) Arbeitsgebiete der Beratungsstelle/Institution:

Grundlage der Arbeit: Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG), Bundesangestelltentarifvertrag (BAT), Manteltarifvertrag für Arbeiter (MTArb), Landesbeamtengesetz (LBG), Arbeitsstättenverordnung, Unfallverhütungsvorschriften u.a..

Einige Aufgaben des Personalrats sind:

- Maßnahmen, die den innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Belangen der Beschäftigten dienen
- Überwachung, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen umgesetzt werden
- Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und unter Umständen durch Verhandlungen mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken

c) Handlungsmöglichkeiten

Gespräche und Verhandlungen mit den Betroffenen, dem Vorgesetzten, der Universitätsleitung führen, um Lösungen zu erarbeiten.

Der Personalrat hat z.B. ein Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen, Höher- oder Rückgruppierung, Kündigung, Arbeitszeitregelung, Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen, Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten.

6. **Psycho-Soziale Beratungsstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eberhard Karls Universität Tübingen**

Rümelinstraße 27

72070 Tübingen

Tel.: 07071/29-77563

a) Zielgruppe

Beschäftigte der Eberhard Karls Universität (außerklinischer Bereich).

b) Arbeitsgebiete der Beratungsstelle

Beratung bei:

- Belastungen und zwischenmenschlichen Problemen am Arbeitsplatz
- Suchterkrankungen
- psychischen Auffälligkeiten und Erkrankungen
- Schwierigkeiten im privaten Bereich

c) Handlungsmöglichkeiten

Einzelberatung, Coaching, Konfliktmoderation, Teamsupervision.

d) Grundsätze des Vorgehens

Die Inanspruchnahme der Beratungsstelle ist **freiwillig**.

Die Beratungsinhalte unterliegen der **Schweigepflicht** nach § 203 StGB.

Die Beratungsstelle versteht sich als **Bindeglied** zwischen Institution und Mitarbeiter/in.

7. **Psychotherapeutische Beratungsstelle für Studierende**

Gartenstraße 26
72074 Tübingen
Tel.: 07071/253960

- a) Zielgruppe
Studierende der Universität Tübingen sowie der Fachhochschulen in der Umgebung, die vom Studentenwerk Tübingen (Anstalt döR) versorgt werden.
- b) Arbeitsgebiete der Beratungsstelle
Die PBS hilft schnell und kompetent bei Konflikten und Krisen, die in der gefährdenden studentischen Lebenssituation (Stichwort: verlängerte Post-adoleszenz) häufig sind. Die Beratungsarbeit verhindert schwerwiegende psychosoziale Folgen – wie z. B. Selbsttötungen, Chronifizierungen in Erkrankungen sowie unnötiges (d. h. nicht intellektuell sondern psychisch bedingtes) Studienversagen oder unangemessene Studienabbrüche.
- c) Handlungsmöglichkeiten
Das Angebot von psychotherapeutischer Beratung für Studierende hilft bei gefährlichen Demotivierungsprozessen, bei persönlichen Krisen verschiedenster Art, beim Steckenbleiben im Studium, bei verzögerten Studienabschlüssen, bei Studienfachwechsel und Studienabbrüchen, nicht zuletzt bei der Bewältigung von Lernstörungen und Prüfungsängsten. Durch Atteste werden Studierende vor unangemessenen Folgen von Krisen geschützt. Hilfestellung bei der schwierigen Suche nach niedergelassenen Psychotherapeuten und Beratung von besorgten Angehörigen, Bekannten usw. runden das Angebot ab.
- d) Grundsätze des Vorgehens
Es erfolgt nach der Abklärung die Krisenintervention durch Beratung und sogenannte Kurztherapieformen, in denen die Bearbeitung von Problemen erfolgt und Krisen abgemildert werden. Die psychischen Schwierigkeiten werden von den Studierenden besser verstanden, so dass sie neue Bewältigungsstrategien entwickeln (Hilfe zur Selbsthilfe). Außer bei Attesten oder auf ausdrücklichen Wunsch nehmen die Mitarbeiter der PBS keine direkten Kontakte zur Außenwelt/Dritten auf.

8. Schwerbehindertenvertretung

Wilhelmstraße 26
72074 Tübingen
Tel.: 07071/29-74517

- a) Zielgruppe
Alle Mitglieder der Universität ab 30 Grad der Behinderung (ohne Studierende).
- b) Arbeitsgebiete der Institution
Die Grundlage für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist im SGB IX Teil 2 Kapitel 5 geregelt.
- Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb
 - Beantragung von Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen
 - Unterstützung der Beschäftigten bei Anträgen an die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden
- c) Handlungsmöglichkeiten
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen
 - Entgegennahme von Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber und der Fürsorgestelle auf eine Erledigung hinwirken
- d) Grundsätze des Vorgehens
- Sie vertritt die Interessen der behinderten Menschen
 - Sie behandelt alle Anfragen und Gespräche vertraulich und wird grundsätzlich nur mit Zustimmung der/des Ratsuchenden aktiv