

## Vereinbarung

### Partnerschaftliches Verhalten an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

#### 1. Präambel

Die WWU Münster lehnt Fehlverhalten wie sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung ab und betrachtet ein Verhalten dieser Art als Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte. Die WWU verpflichtet sich, ein positives Arbeitsklima zu erhalten und durch Verfahrensregelungen und Ahndungsmöglichkeiten von Fehlverhalten am Arbeitsplatz ein intaktes und menschenwürdiges Miteinander sicherzustellen.

Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art durch verantwortungsbewusstes Handeln den Betroffenen Hilfe anzubieten.

#### 2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Universität aller Funktionsebenen, einschließlich der Auszubildenden sowie Personen, die ohne arbeits- oder dienstrechtliches Verhältnis an der Universität tätig sind. Sie erstreckt sich auf alle Einrichtungen der Universität.

#### 3. Ziele

Diese Vereinbarung hat zum Ziel,

- partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz,
- vertrauensvolle, konstruktive und wertschätzende Zusammenarbeit,
- gegenseitige Achtung und Respekt vor der Persönlichkeit des Anderen und
- Bewältigung innerdienstlicher Konflikte

zu fördern und

- sexuelle Belästigung
- Mobbing
- Stalking
- Diskriminierung wegen Herkunft, Behinderung, sexueller Identität, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung oder Alters

zu unterbinden.

#### 4. Definition der Begriffe:

##### Sexuelle Belästigung:

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen erkennbar und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist gemäß § 3 Abs. 4 AGG eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

Die sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisiertem Verhalten ausdrücken.

Hierzu gehören z.B.:

- Unerwünschter Körperkontakt und Übergriffe mit sexuellem Inhalt
- Anzügliche Bemerkungen, Kommentare, Witze zur Person oder über andere Personen
- Zeigen pornographischer oder sexistischer Darstellungen
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen Vorteile in Beruf/Studium bringen könnte

#### Mobbing:

Mobbing beschreibt ein konfliktbelastetes Verhalten, das durch fortgesetzte destruktive Handlungen, Grenzüberschreitungen und Ausgrenzungen über einen längeren Zeitraum gegenüber einer bestimmten Person erfolgt.

Hierzu gehören u.a.:

- Mobbinghandlungen erfolgen zielgerichtet, systematisch und finden über einen längeren Zeitraum statt (z.B. Desinformation, absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendiger Information)
- Mobbing bezweckt eine Ausgrenzung oder ein Ausstoßen aus dem Arbeitsumfeld (z.B. bewusstes Lächerlich machen)
- Die betroffene Person ist dabei Anfeindungen, Schikanen oder Diskriminierungen ausgesetzt und empfindet dieses Verhalten als Angriff, Entwertung und Verletzung ihrer Person
- Erniedrigungen, Drohungen, Beschimpfungen, Hohn, Aggressivität, verletzende und/oder unwürdige Behandlung wie z.B. Nichtzuteilung von Aufgaben oder Zuteilung von Aufgaben, die unlösbar oder sinnlos sind.

#### Stalking:

Stalking ist ein absichtliches (willentliches) und wiederholtes (beharrliches) Verfolgen oder Belästigen eines bestimmten Menschen, dessen physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht und geschädigt werden kann. Betroffene fühlen sich durch die Nachstellungen hilflos ausgeliefert und geängstigt (siehe auch Nachstellung gemäß StGB § 238 Nachstellung)

Hierzu gehören nach §238 Nachstellung:

- beharrliches Aufsuchen der räumlichen Nähe (z.B. Verfolgen und Auflauern am Arbeitsplatz, zu Hause, an Türen und Fenstern)
- unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte beharrliche Kontaktaufnahme (z.B. Emails zu allen Tages- und Nachtzeiten)
- unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen
- Androhung der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit der betroffenen Person oder eines ihr nahe stehenden Menschen

Diskriminierung:

Diskriminierendes Verhalten ist eine Herabsetzung der Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen, die dem Ansehen bzw. dem Ruf schaden oder sie herabsetzen, insbesondere in Bezug auf folgende Punkte:

- Behinderung
- Geschlecht
- Hautfarbe, Abstammung
- ethnische und/oder soziale Herkunft
- momentan ausgeübte Funktion
- sexuelle Identität
- religiöse und/oder weltanschauliche Orientierung
- Alter

Partnerschaftliches Verhalten:

Partnerschaftliches Verhalten im Umgang miteinander können alle Mitglieder und Angehörige der Universität täglich praktizieren und damit sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung aktiv entgegenwirken.

Partnerschaftliches Verhalten kann gelebt werden, indem

- sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung wahrgenommen, thematisiert und angesprochen werden,
- die belästigten Personen unterstützt und ermutigt werden,
- Vorgesetzte und Personalverantwortliche sich für die Würde ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv einsetzen und sich um eine Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Offenheit bemühen,
- sich alle im täglichen Miteinander um gegenseitige Wertschätzung bemühen,
- offen gegen sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung Stellung bezogen wird,
- unfaire Formen der Konfliktaustragung verhindert werden und
- sich alle Beteiligten um offene und faire Formen der Konfliktbewältigung in gegenseitiger wertschätzender Art und Weise bemühen

**5. Rechte der Beschäftigten und Studierenden**5.1. Beschäftigte

Betroffene können sich in einer entsprechenden Konfliktsituation an eine Person ihres Vertrauens wenden. Dies können neben den Vorgesetzten auch die Einrichtungen des Beratungsnetzes sein wie:

- Personaldezernat
- Gleichstellungsbeauftragte
- Sozial- und Suchtberatung
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsärztlicher Dienst
- Personalvertretungen

Der Dienstweg muss dabei nicht eingehalten werden.

## 5.2. Studierende

Betroffene können sich an eine Person ihres Vertrauens wenden.

Dies können auch folgende Einrichtungen sein:

- die Dekanate
- die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche
- AStA
- die Zentrale Studienberatung
- Rektoratsbeauftragte/r für Behindertenfragen

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind. Zudem stellt die WWU Münster sicher, dass den betroffenen Personen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

## 6. Verantwortung der Vorgesetzten/Personen mit Betreuungsaufgaben, Lehrende

Die jeweiligen Vorgesetzten haben eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion. Sie haben durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima beizutragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die Würde der Beschäftigten respektiert wird.

Die Universität erwartet insbesondere von Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- oder Ausbildungsfunktion, dass sie sich entsprechend ihrer Personalverantwortung und Fürsorgepflicht ständig weiterqualifizieren und fortbilden und die erworbenen Kompetenzen umsetzen.

Verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere:

- Unmittelbare und/oder nächsthöhere Vorgesetzte
- Dekanin/Dekan
- Dezernentinnen/Dezernenten
- Kanzlerin/Kanzler
- Rektorin/Rektor

## 7. Aufgaben der verantwortlichen Stellen

Den Verantwortlichen obliegt es, Hinweisen auf sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung unverzüglich nachzugehen und entsprechende Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung einzuleiten.

Sie haben der/dem Betroffenen unverzüglich nach Kenntnis des Vorfalls ein vertrauliches Gespräch anzubieten und die Betroffene/den Betroffenen zu beraten und auf Wunsch sie/ihn bei allen Schritten zu begleiten und zu unterstützen.

Dabei ist sicherzustellen, dass der betroffenen Person keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen und alle Schritte im Einvernehmen der/des Betroffenen erfolgen.

Alle Lösungsansätze und Maßnahmen zur Klärung des Konfliktes sind zu dokumentieren und getroffene Vereinbarungen zu überwachen.

Der Vorgang ist mit Zustimmung der betroffenen Person an die Dienststellenleitung bzw. das Personaldezernat weiterzuleiten. Die Dokumentation wird dort nach Datenschutzbestimmungen verwahrt.

## 8. Vertraulichkeit

Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

## 9. Maßnahmen

Die verantwortlichen Stellen der WWU leiten die dem Einzelfall angemessenen Maßnahmen ein bzw. veranlassen sie.

Dazu können gehören:

- Verstärkung einer konstruktiven Kommunikation im Umfeld der Betroffenen
- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Empfehlung der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen durch z.B. Hausverbot
- bei von Dritten ausgehendem Fehlverhalten: z.B. Hausverbot, keine weitere Auftragserteilung, Vertragskündigung
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen (Ermahnung, Abmahnung, Kündigung, Disziplinarverfahren, Aussetzung eines Lehrauftragsverhältnisses).
- ggf. Strafanzeige durch die Universität

Die Entscheidung über die Umsetzung vorgeschlagener dienst- bzw. arbeitsrechtlicher Maßnahmen obliegt den Dienstvorgesetzten (Rektor/in, Kanzler/in) unter Beteiligung der im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu beteiligenden Vertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte).

## 10. Präventionsmaßnahmen:

Alle Beschäftigten der Universität sind im Umgang „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ zu sensibilisieren, z.B. durch

1. Förderung sozialer und kommunikativer Kompetenzen bei allen Beschäftigten, u.a. durch qualifizierte Fortbildungsseminare,
2. Fortbildungsseminare für alle Beschäftigten, insbesondere Führungskräfte, zu den Themen sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung.

Die Beschäftigten sind für die Teilnahme an diesen Schulungsmaßnahmen freizustellen.

## 11. In-Kraft-treten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie wird universitätsintern in den Fakultäten und Einrichtungen und im Intranet bekannt gegeben.

Bei Berufung und/oder Einstellung von Führungskräften wie Professorinnen/Professoren, Dezernentinnen/Dezernenten, Abteilungsleitungen und weiteren werden diese angehalten, die Richtlinie gegenzuzeichnen.

Münster, 30.7.2013

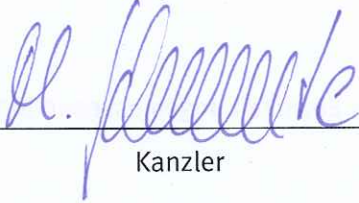
Ort / Datum



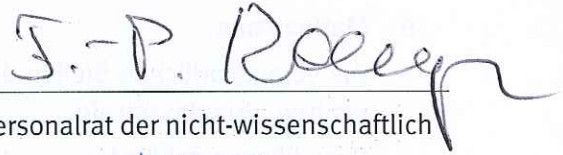
( Rektorin )



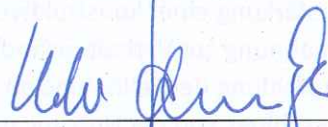
( Gleichstellungsbeauftragte der WWU )



( Kanzler )



( Personalrat der nicht-wissenschaftlich  
Beschäftigten )



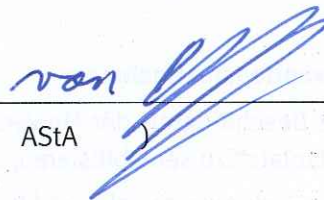
(Rektoratsbeauftragte/r für  
Behindertenfragen)



( Schwerbehindertenvertretung )



( Sozial- und Suchtberatung )



( ASTA )