

Senatsrichtlinie partnerschaftliches Verhalten

INHALT

1. Präambel
 2. Geltungsbereich
 3. Grundsätze
 4. Aufgabe der verantwortlichen Stellen
 5. Anhang
- Begriffsbestimmungen
Gesetzliche Grundlagen
Beschwerderecht

1. PRÄAMBEL

Die Hochschule für Jüdische Studien Heidelberg (HfJS) heißt alle Studierenden sowie das wissenschaftliche Personal unterschiedlicher Herkunft, Geschlechter, sexueller sowie religiöser und weltanschaulicher Orientierungen, sozialer Schichten und aus vielen verschiedenen Ländern und in unterschiedlichen Funktionen herzlich willkommen. Sie ist ein Ort lebendiger wissenschaftlicher Auseinandersetzung mit allen Facetten jüdischer Religion, Geschichte, Kulturen und Gesellschaften. Ihr Interesse gilt dem Ganzen der jüdischen Kulturen über geographische und zeitliche Räume hinweg: in Vergangenheit und Gegenwart, als selbstgewisses Judentum, als Diaspora und ebenso im Land Israel.

Als Bildungsstätte hat die HfJS eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion: Leistungen im Studium und in der Forschung wie auch der Bildungserfolg können nur in einer Umgebung des intakten Miteinanders gedeihen. Dies setzt partnerschaftliches Verhalten aller Beteiligten voraus. Die HfJS verpflichtet sich zu partnerschaftlichem Verhalten, garantiert die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen

Funktionsebenen und fördert Maßnahmen, um ein dafür zuträgliches Arbeitsklima zu schaffen und zu erhalten.

2. GELTUNGSBEREICH

Die Senatsrichtlinie für partnerschaftliches Verhalten gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der HfJS gemäß § 2 der Grundordnung. Sie gilt auch für Personen, die arbeits- oder dienstrechtlich nicht an die HfJS gebunden sind und in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der HfJS stehen, die aber einen sachlichen Bezug zur HfJS haben. Dies sind insbesondere Personen mit Stipendien, externe Promovierende und externe Beschäftigte. Die Senatsrichtlinie für partnerschaftliches Verhalten ergänzt die bestehenden Vorschriften zum Schutz von Beschäftigten wie z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder das Landeshochschulgesetz (LHG). Ein Katalog von angemessenen Maßnahmen und Sanktionen findet sich im Anhang.

3. GRUNDSÄTZE

Es wird besonderen Wert auf ein positives Klima und einen fairen Wettbewerb in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz gelegt. Alle Personen, insbesondere diejenigen in Leitungs- und Führungspositionen, tragen Verantwortung dafür, dass Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung oder Krankheit, des Alters oder der sexuellen Identität, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium und am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, sowie sexuelle Belästigungen, Mobbing-Handlungen und Stalking nicht geduldet und verhindert werden. Der Senat der HfJS missbilligt jegliche Form von Diskriminierung, Herabwürdigung, Mobbing und Stalking. Diese Handlungen sind verboten. Sie stellen außerdem eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, hochschulrechtlicher Pflichten dar, die entsprechend geahndet werden. Die vom Geltungsbereich dieser Richtlinie

umfassten Personen verpflichten sich zur Einhaltung dieser Grundsätze und wirken darauf hin, dass derartige Handlungen unterbleiben.

4. AUFGABE DER VERANTWORTLICHEN STELLEN

Der Rektor/Die Rektorin sorgt für die umfassende Information der Hochschulmitglieder über die Probleme Mobbing, Diskriminierung, Stalking und sexuelle Belästigung, über die Möglichkeiten der Prävention und über die Rechte und Beratungsmöglichkeiten von Betroffenen. Die HfJS bestellt eine Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung. Den Betroffenen von sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung werden zudem nach Überprüfung des Sachverhalts unterschiedliche Möglichkeiten zur Verbesserung und Lösung ihrer Situation angeboten, z.B. Konfliktlösungsverfahren, arbeitsrechtliche Wege, Verfahren, Maßnahmen.

5. ANHANG

Begriffsbestimmungen

Was als sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking oder Diskriminierung empfunden wird, ist wesentlich durch das subjektive Empfinden der/s Betroffenen bestimmt. Die folgenden Aufzählungen sind deshalb keineswegs vollständig.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen nicht gewünscht wird oder geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen und eine Grenzüberschreitung darstellt. Das Verhalten erfüllt dabei das Kriterium einer subjektiven Grenzüberschreitung. Die sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisierten 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)
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug
- unerwünschte Aufforderung oder/und Nötigung zu sexuellen Handlungen
- unerwünschter Körperkontakt
- sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz.

Mobbing

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

Dies können z.B. sein:

- Verleumdung von Mitbeschäftigten oder deren Familienangehörigen
- Verbreiten von nicht erweislich wahren Gerüchten über vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfasste Personen oder deren Familien
- absichtliches Zurückhalten von notwendigen Informationen
- Desinformation
- Drohung und Erniedrigung
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- unwürdige Behandlung, z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.
- wiederholt oder koordiniert persönlich beleidigende Äußerungen gegenüber vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen, z.B. in Form der üblen Nachrede in öffentlichen und hochschulinternen Foren.

Stalking

Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen eines Menschen, sodass dessen Sicherheit bedroht und seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt werden. Stalking steht seit 2007 unter Strafe (§ 238 StGB ‚Nachstellung‘). Die Erscheinungsformen von Stalking sind vielfältig. Konkrete Beispiele für Stalking sind:

- unzählige Telefonanrufe
- belästigendes Versenden von SMS, E-Mails oder Briefen
- Auflauern und Verfolgen, sich demonstrativ in der Nähe der betroffenen Person aufhalten
- Warenbestellung und Annoncen im Namen der Betroffenen
- unerwünschte Geschenke etc.

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 auf Grund:
 - 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
 - einer Krankheit
 - des Alters
- Einsatz von Dokumenten, welche einer Gleichstellung der vom Geltungsbereich dieser Richtlinie umfassten Personen entgegenstehen.

Gesetzliche Grundlagen

- Grundgesetz (GG) www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf
- Landeshochschulgesetz (LHG) www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf
- Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgg/gesamt.pdf

Betroffene oder Vorgesetzte können sich, wenn die Lösung eines Problems oder die Bereinigung eines Konflikts direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht zumutbar ist, an die verantwortlichen Stellen wenden. Dies ist die Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Antidiskriminierung bzw. die Gleichstellungsbeauftragte. Eine vorgebrachte Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der Beschwerde führenden Person oder der betroffenen Person führen. Die Erhebung von persönlichen Daten ist auf das notwendige Maß zu beschränken und unterliegt dem Datenschutz. Vorkommnisse, Gespräche und Informationen über mögliche Tatbestände werden vertraulich behandelt. Die Kommissionsmitglieder unterliegen der Schweigepflicht. Betroffene entscheiden mit über den Verfahrensverlauf. Beschwerden und Hinweisen über Mobbing, Diskriminierung, Stalking und sexuelle Belästigung sind nachzugehen.

Beschwerderecht

Bei Verstößen gegen diese Richtlinie sind die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen einzuleiten. Welche konkrete Maßnahme im Einzelfall zu ergreifen ist, hängt von der Art und der Schwere des Verstoßes sowie davon ab, ob es sich bei der jeweiligen Person um eine beschäftigte Person, eine studierende Person, eine Person mit Lehrauftrag, eine Person mit einer Privatdozentur, eine Person mit einer außerplanmäßigen Professur, eine

Person mit einer Honorarprofessur/Seniorprofessur, eine wissenschaftlich tätige Person als Gast, eine unentgeltlich tätige Person oder eine externe Person handelt. Bei Schwere eines Verstoßes kann die HfJS Strafanzeige stellen.

Maßnahmen gegenüber Beschäftigten (je nach Schwere des Verstoßes)

Allgemeine Maßnahmen:

- Ermahnung zur Verhaltensänderung (durch die vorgesetzte Person oder die Personalabteilung)
- Anweisungen zu Art und Weise des persönlichen Umgangs miteinander
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen

Arbeitsrechtliche Maßnahmen, z.B.:

- Ermahnung, Abmahnung
- Kündigung

Maßnahmen gegenüber Lehrbeauftragten

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Widerruf des Lehrauftrags
- Hausverbot

Maßnahmen gegenüber Privatdozierenden

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot
- Widerruf der Lehrbefugnis (§ 39 Abs. 5 Satz 3 LHG) möglich, wenn der Betreffende sich ihrer als unwürdig erweist.

Maßnahmen gegenüber Inhabenden einer Honorarprofessur/Seniorprofessur

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot

- Widerruf der Bestellung zum Honorarprofessor (§ 55 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. § 17 Abs. 3 Grundordnung)

Maßnahmen gegenüber Studierenden

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung
- Hausverbot
- Exmatrikulation

Maßnahmen gegenüber wissenschaftlich tätigen Personen als Gast

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot

Maßnahmen gegenüber unentgeltlich tätigen Personen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Hausverbot

Maßnahmen gegenüber externen Personen

- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Androhung der Kündigung eines ggf. bestehenden Vertragsverhältnisses
- Kündigung eines ggf. bestehenden Vertragsverhältnisses
- Hausverbot

Heidelberg, 05. März 2025