

Leitfaden zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Gewalt

1. Einleitung

Als Ausbildungsstätte hat die Hochschule Reutlingen eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion für junge Menschen. Hervorragende Leistungen im Studium, bei der Arbeit und in der Forschung können nur in einer Umgebung erbracht werden, in der ein intaktes Miteinander herrscht. Dies setzt das partnerschaftliche Verhalten sämtlicher Beteiligten voraus.

Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Reutlingen haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und persönliche Integrität unangetastet bleiben. Die Hochschule duldet daher keinerlei Form von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt. Alle Hochschulangehörigen, insbesondere solche mit Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in der Lehre, Forschung, Ausbildung oder Verwaltung, sind in ihren Arbeitsbereichen dafür verantwortlich, dass diskriminierendes Verhalten, Mobbing und Gewaltanwendungen unterbleiben bzw. eingestellt werden.

Der vorliegende Leitfaden dient der Aufklärung und Sensibilisierung aller Studierenden und Beschäftigten. Er erklärt die zentralen Begriffe und stellt Handlungsoptionen und Anlaufstellen im konkreten Diskriminierungs- oder Belästigungsfall vor.

Die vom Hochschulsenat verabschiedete „Richtlinie gegen Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Gewalt an der Hochschule Reutlingen“ beinhaltet Regelungen zum weiteren Verfahren und erläutert mögliche Konsequenzen und Maßnahmen.

2. Begrifflichkeiten

Diskriminierung

Diskriminierung ist ein Wort, das jedem bekannt ist und das zugleich sehr unterschiedlich benutzt wird. Für Betroffene ist es ein Begriff, der eine persönliche Alltagserfahrung beschreibt. Er benennt in diesem Fall konkrete Ausgrenzungserfahrungen, Beleidigungen und Verletzungen. Allgemeiner wird unter Diskriminierung die Benachteiligung von Menschen oder Gruppen aufgrund von Merkmalen wie sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, politischer oder religiöser

Anschauungen, sozialer Gewohnheiten, sexueller Neigungen, Sprachen, Geschlecht, Behinderung, Alter oder äußerlichen Merkmalen wie Hautfarbe oder Augenfarbe verstanden. Sie steht dem Grundsatz der Gleichheit der Rechte aller Menschen entgegen.

Sexuelle Belästigung

Das geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert in § 3, Abs. 4 sexuelle Belästigung als einen Vorgang, bei dem *„ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“*.

Besonders schwerwiegend ist sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis am Arbeitsplatz oder im Studium ausgenutzt wird, indem persönliche oder berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

Von der sexuellen Belästigung zu unterscheiden sind sexuelle Diskriminierung und Gewalt. Unter sexueller Diskriminierung wird die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts verstanden, zum Beispiel die Benachteiligung männlicher Bewerber für Arbeitsstellen, die typischerweise von Frauen besetzt sind, oder umgekehrt. Als sexuelle Gewalt werden Handlungen wie tätliche Bedrohung, Nötigung und Vergewaltigung bezeichnet. Sexuelle Gewalt ist strafrechtlich relevant.

Mobbing

In den letzten Jahren ist der Begriff „Mobbing“ zu einem regelrechten Schlagwort geworden. Trotzdem herrscht zum Teil wenig Klarheit darüber, was Mobbing beinhaltet und was die Folgen für die Betroffenen sind. Im Allgemeinen ist mit Mobbing Psychoterror am Arbeitsplatz, im schulischen Umfeld oder in Netzwerken gemeint. Es kann immer dort auftreten, wo Menschen über längere Zeit in Gruppen zusammenkommen, also auch im Studium. Es umfasst verbale oder körperliche Angriffe auf die Person, die darauf abzielen, das soziale Ansehen, die Karriere, die Gesundheit oder das Eigentum eines Menschen zu schädigen.

Wichtig zu beachten ist, dass Mobbing keine einmalige Handlung darstellt, sondern dass die gleichen oder auch unterschiedliche Handlungen sich über einen längeren Zeitraum wiederholen.

3. Verhalten in Konfliktsituationen

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Mobbing haben für die Betroffenen weitreichende seelische und / oder körperliche Auswirkungen. Selbstzweifel, Angst- und Ohnmachtsgefühle können auftreten und die Leistungsfähigkeit in Studium, Beruf und Privatleben kann schwerwiegend beeinträchtigt werden.

Tipps für Betroffene

Betroffene neigen dazu, das Geschehene zu ignorieren oder zu verharmlosen oder die Personen, die sie belästigen oder diskriminieren, zu meiden. Die Probleme werden dadurch jedoch nicht gelöst, sondern nur aufgeschoben oder aufgestaut.

Betroffene sollten daher handeln:

- Machen Sie deutlich, dass diskriminierende oder sexuelle Kommentare, Blicke und Annäherungen unerwünscht sind. Sagen Sie, dass Sie sich bei einer Wiederholung beschweren werden.
- Wenden Sie sich an Vertrauenspersonen oder hochschulinterne Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner (vgl. Kapitel 4).
- Thematisieren Sie das Problem in Gegenwart von Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern oder Kommilitoninnen/ Kommilitonen.
- Notieren Sie sich den Vorfall mit Datum, Namen, Ort und mögliche Zeuginnen / Zeugen.
- Bei massiver Belästigung oder Gewalt rufen Sie die Polizei.

Tipps für Kolleginnen/Kollegen oder Kommilitoninnen/Kommilitonen

- Wenn sich Betroffene an Sie wenden, ist vor allen Dingen Vertraulichkeit zu wahren.
- Ermutigen Sie die betroffene Person, offensiv mit dem Problem umzugehen und sich ggf. Unterstützung zu holen.
- Überlegen Sie gemeinsam, welche Personen, Institutionen oder Beratungsstellen helfen können (vgl. Kapitel 4).
- Wenn Sie direkt Zeugin oder Zeuge von sexueller Belästigung, Diskriminierung, Gewalt oder Mobbing werden, unterstützen sie die betroffene Person und machen Sie deutlich, dass Sie das beobachtete Verhalten unangemessen finden.

Tipps für Vorgesetzte und Lehrende

- Zeigen Sie sich dafür verantwortlich, dass in Ihrem Arbeitsbereich die persönliche Integrität und Würde aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird und sexuelle Belästigungen, Diskriminierung, Mobbing oder Gewalt unterbleiben.
- Schaffen Sie die Voraussetzungen für ein würdiges Arbeitsklima und Lernumfeld und steuern Sie rechtzeitig gegen, bevor eine Situation eskaliert.
- Nutzen Sie die Möglichkeit, sich vertraulich beraten zu lassen, z.B. um verschiedene Handlungsoptionen durchzuspielen und abzuwägen.

Die zentralen Ansprechpersonen der Hochschule (siehe unten) unterstützen Sie gerne in akuten Einzelfällen oder bei Fortbildungsbedarf.

4. Anlaufstellen und Kontaktdaten

Zentrale Ansprechpersonen für alle Hochschulangehörigen

- Gaby Geysel
gaby.geysel@reutlingen-university.de
Tel.: 07121 271 3050
Gebäude 17, Raum 122
- Prof. Dr. Ralf Kemkemer
ralf.kemkemer@reutlingen-university.de
Tel.: 07121 271 2070
Gebäude 2, Raum 216

Weitere Anlaufstellen für Studierende

- Zentrale Studienberatung:
zentrale.studienberatung@reutlingen-university.de
- Gleichstellungsbeauftragte
gleichstellung@reutlingen-university.de
- AstA
asta@reutlingen-university.de
- Fachschaften
- Lehrende

Weitere Anlaufstellen für Beschäftigte

- Unmittelbare Vorgesetzte
- Gleichstellungsbeauftragte
gleichstellung@reutlingen-university.de
- Personalrat
personalrat@reutlingen-university.de
- Schwerbehindertenvertretung:
schwerbehindertenvertretung@reutlingen-university.de