

**Für ein respektvolles und kollegiales Miteinander,
zur Konfliktbewältigung am Arbeits- und Studienplatz**

Zwischen

der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg (nachfolgend BTU),
vertreten durch

den Präsidenten

und

dem Gesamtpersonalrat der BTU,
vertreten durch den Vorsitzenden

und

dem Studierendenparlament
vertreten durch das Präsidium

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

Die Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg (BTU) hat die Charta der Vielfalt am 15.11.2011 und die „Gemeinsame Erklärung der Brandenburgischen Hochschulen für Vielfalt, Demokratie und Toleranz“ auf der Landesrektorenkonferenz vom 15.03.2013 (Anlage 1) unterzeichnet. Damit hat sie sich zu einer Organisationskultur des Respekts, der Chancengerechtigkeit und der Wertschätzung bekannt – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Sie hat sich verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen, mittelbaren und unmittelbaren Benachteiligungen, Mobbing und Gewalt ist.

Die BTU verpflichtet sich dem Grundsatz der Nicht-Diskriminierung und Förderung von Chancengerechtigkeit. Sie ergänzt den Anspruch einer vertrauensvollen Umgebung des Arbeits- oder Studienortes durch Instrumente, die den Umgang im Konfliktfall regeln können. Die Universität ergreift Maßnahmen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit und geeignete Maßnahmen zur Prävention. Dabei unterstützt sie die Übernahme von Selbstverantwortung, indem sie den Beteiligten Handlungsspielräume aufzeigt und Möglichkeiten zum Perspektivwechsel anbietet.

Die BTU spricht sich explizit gegen Fremdenfeindlichkeit, Sexismus und radikalisierende antidemokratische Meinungen aus. Sie duldet weder rassistische, fremdenfeindliche, sexistische noch antidemokratische Äußerungen, Vorurteile, Tätlichkeiten, Drohungen oder Beleidigungen.

Es ist erklärtes Ziel, negative Auswirkungen sozialer Konflikte auf Einzelne im Sinn von Mobbing zu verhindern. Die BTU verpflichtet sich daher zur Konfliktprävention und -bewältigung.

Die nachfolgenden Regelungen orientieren sich an der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes empfohlenen gendersensiblen Schreibweise. Diese Schreibweise wird für den allgemeinen Gebrauch in der BTU präferiert. Auch bei der Auswahl von Bildern ist auf eine diskriminierungsfreie Bildsprache zu achten.

§ 1 Geltungsbereich

Die Regelungen gelten für alle Mitglieder und Angehörigen der BTU nach § 60 BbgHG.

§ 2 Ziele und Grundsätze

- (1) Ziele der Regelungen sind die Förderung und Verwirklichung
 - einer vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Zusammenarbeit
 - des wechselseitigen Respekts vor der Persönlichkeit anderer
 - der Eigenverantwortung der Einzelnen für ein positives Arbeitsklima
 - von Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Konflikteskalationen.
- (2) Die BTU schafft Rahmenbedingungen zum Umgang bei Konflikten und schützt ihre haupt- und nebenberuflich Tätigen, ihre Studierenden sowie ihre Gäste vor Konflikteskalationen.
- (3) Die BTU fördert durch Weiterbildungsangebote die Befähigung ihrer Mitglieder und Angehörigen zum Konfliktmanagement. Dies umfasst, beginnender Diskriminierung, Mobbing, Stalking oder sexualisierter Belästigung entgegenzuwirken sowie eigenes Verhalten zu reflektieren und ggf. zu ändern.
- (4) Mitglieder und Angehörige der Universität, die von Eskalationsformen oder der Ausbreitung eines Konfliktes wie Diskriminierung, Mobbing, Stalking oder sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffen sind, sollen ermutigt und aufgefordert werden, solche Übergriffe nicht hinzunehmen und gegebenenfalls Dritte einzubeziehen, um rasch und wirksam Unterstützung zu erlangen. Dies setzt Vertrauen in die Haltung der Institution und in ein entschlossenes Vorgehen der Führungskräfte voraus. Beides soll durch diese Regelungen gestärkt werden.
- (5) Zugleich sollen Personen ermutigt werden, bei Vorfällen, die sie beobachten, nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung aufgetretener Probleme zu unterstützen. Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität sollen in ihrer Gewissheit bestärkt werden, dass ihnen aus dem Ansprechen und Aufzeigen entsprechender Probleme keinerlei Nachteile entstehen.
- (6) Im Rahmen ihrer Führungsaufgaben sind Vorgesetzte sowie Lehrende/Betreuende dazu angehalten, durch kompetentes Führen positiv zu wirken. Treten Konflikte auf, tragen sie aktiv dazu bei, dass diese sachlich gelöst werden. Sie sind verpflichtet, die Einhaltung der hier beschriebenen Standards zu gewährleisten und bei dennoch auftretenden Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt mit Nachdruck für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für eine konsequente Aufklärung und daraus resultierende Maßnahmen zu sorgen.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Die Definition der Begriffe Konflikt und Diskriminierung mit deren spezifischen Formen erfolgt in der Anlage 2. Maßgeblich für die Beurteilung, ob im konkreten Einzelfall ein solcher Tatbestand vorliegt, ist jeweils die Würdigung der Gesamtumstände.

§ 4 Prävention

- (1) Die BTU nutzt die Personal- und Organisationsentwicklung als Instrument zur Umsetzung der Ziele dieser Regelungen. Hierzu gehören:
 - Sensibilisierungstrainings für Mitglieder der unten genannten Kommission und aufgeführten Vertrauenspersonen

- verpflichtende Fortbildung für Personalverantwortliche
 - Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung, bei entsprechender Notwendigkeit auch individuell oder in kleineren Gruppen, Teambildungsworkshops
 - die Berücksichtigung sozialer Kompetenzen bei der Einstellung neuer Beschäftigter, insbesondere Führungskräfte
 - Schaffung räumlicher und technischer Bedingungen zur Vermeidung von Angst und Gefahrensituationen sowie
 - Förderung von Bedingungen, die barrierefreies Studieren und Arbeiten an der BTU ermöglichen
- (2) Die BTU richtet eine Kommission zur Konfliktprävention ein, der folgende Mitglieder mit unterschiedlichem Zugang zur Kommission angehören sollen:
- a) Mitglieder durch den Präsidenten benannt
 - Vertreter/-in der Stabsstelle Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
 - Vertreter/-in der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Gesundheitsförderung
 - Vertreter/-in des Weiterbildungszentrums
 - b) Mitglied durch das Gremium entsandt
 - Vertreter/-in des Gesamtpersonalrats
 - c) Mitglied auf Basis der Funktion
 - die zentrale Gleichstellungsbeauftragte
 - der/die Beauftragte für Behinderte
 - d) Mitglied im Wege des Interessenbekundungsverfahrens
 - Vertreter/-in der Professor/-innen
 - Vertreter/-in der Studierendenschaft
- (3) Die Kommission zur Konfliktprävention tritt zweimal im Jahr zusammen und hat folgende Aufgaben:
- Erarbeitung von Sensibilisierungs- und Präventionsstrategien und -programmen
 - Initiieren, Vorschlagen und Bündeln von vorbeugenden Maßnahmen gemäß Abs. 1
 - Öffentlichkeitsarbeit in Zusammenarbeit mit der zuständigen Stabsstelle des Präsidialbereichs
 - Evaluation und Berichterstattung an die Hochschulleitung und die Personalräte zur Wirksamkeit der Präventionsstrategien und -maßnahmen sowie Handlungsempfehlungen
 - Bündelung und Kommunikation von internen und externen Hilfsangeboten
 - Zusammenarbeit mit internen Stellen, insbesondere den Vertrauenspersonen, den Fachkräften für Arbeits- und Gesundheitsschutz, der oder dem Beauftragten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Schwerbehindertenvertretung
 - Erfassung kritischer Bereiche zur Erkennung und Vermeidung von Gefahrensituationen

§ 5 Begleitung und Unterstützung bei Konflikten

- (1) Es ist das Recht aller Mitglieder und Angehörigen der BTU, sich in Konfliktfällen beraten zu lassen.

Darüber hinaus können sie sich an:

- die Vorgesetzten,
- den jeweils zuständigen Personalrat,
- die zentrale sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten,
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung,
- die Studierendenvertretung,
- die Betriebsärzt/-innen,
- die Schwerbehindertenvertretung,
- die Referentin für Diversität, Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM),
- die oder den Beauftragten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- das International Relations Office,
- die Studienberatung

wenden.

Daneben können sich Betroffene im Konfliktfall an die in § 6 benannten Vertrauenspersonen der Vertrauensstelle wenden.

Die betroffene Person wird dort unter Wahrung höchster Vertraulichkeit unterstützt und kann eine Beratung/Anhörung durch eine Person nach eigener Wahl verlangen.

- (2) Ist es ausdrücklicher Wille der betroffenen Person, zur Lösung der Probleme über beratende Gespräche hinaus weitere Schritte zu unternehmen, so werden diese möglichst im Zeitraum von 2 Wochen mit ihr vereinbart und abgestimmt. Bei allen Gesprächen haben die Betroffenen das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens - auch aus dem außeruniversitären Umfeld - begleiten zu lassen.
- (3) Die Vertrauenspersonen haben die Aufgabe, nach Kenntnis eines Vorfalles im Sinne dieser Regelungen verantwortungsvoll
 - die betroffene Person zu unterstützen und zu beraten,
 - bei Einverständnis der betroffenen Person ggf. in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den beteiligten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
 - bei Einverständnis der betroffenen Person diese zu allen Gesprächen i.d.R. mit der für Personalangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit der Verwaltung zu begleiten, zu beraten und sie bei der Vertretung ihrer Interessen zu unterstützen.
- (4) Darüber hinaus steht es den Betroffenen frei, weitere interne und externe Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen oder sich, sofern sie Beschäftigte sind, an die Beschwerdestelle nach AGG zu wenden. Letztere ist verpflichtet, die Arbeitgeberin zu informieren und die Beschwerde zu bearbeiten.
- (5) Die Betroffenen sind durch diese Regelungen nicht gehindert, Rechtsbeistand Dritter zu suchen und rechtliche Schritte einzuleiten.
- (6) Betroffenen dürfen keine Nachteile erwachsen, wenn sie Verstöße nach den Zielen und Grundsätzen (§ 2) ansprechen.
- (7) Die betroffenen Personen sind zu ihrem eigenen Schutz berechtigt, bei unmittelbar auf die Person bezogener Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt, die Einstellung der Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge anzukündigen. Wenn die Arbeitgeberin im angemessenen Zeitraum keine oder nur objektiv ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der belastenden Situation ergreift, kann die Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge unter vorheriger Information der für Personalangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit der Verwaltung eingestellt werden. § 273 BGB bleibt unberührt.

§ 6 Vertrauensstelle

- (1) Mitglieder der Vertrauensstelle sind Personen, die ungeachtet eines Amtes oder einer Funktion an der BTU zur Begleitung von Konfliktlösungsverfahren zur Verfügung stehen. Sie sind neutral und in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsungebunden.
- (2) Zu den Aufgaben gehören: Beratung, Begleitung des weiteren Verfahrens, Vermittlung von internen und externen Hilfsangeboten, ggf. Konfliktmoderation mit dem Ziel der Konfliktregulierung, sofern diese nicht auf anderem Wege erreicht werden kann. Hierzu erarbeiten sie Verfahrensstandards zur Steuerung von Vorgehensweisen, die einen definierten und transparenten Ablauf eines jeden Verfahrens gewährleisten.
- (3) Es gibt bis zu zwei Vertrauenspersonen pro Standort aus dem Kreis der hauptberuflich Tätigen. Der betroffenen Person steht die Auswahl der Vertrauensperson standortübergreifend frei.
- (4) Vertrauenspersonen werden auf Vorschlag der Kommission zur Konfliktprävention (§ 4 Abs. 2) und im Einvernehmen mit dem Gesamtpersonalrat für die Dauer von vier Jahren vom Präsidenten bestellt. Erneute Bestellungen sind möglich. Auf eigenen Wunsch oder aus schwerwiegenden Gründen ist der Widerruf der Bestellung durch den Präsidenten möglich.
- (5) Um im Konfliktfall schnell und wirksam unabhängige Hilfe bzw. Beratung zu ermöglichen, schließt die BTU Rahmenvereinbarungen mit geeigneten externen qualifizierten Mediatorinnen und Mediatoren ab. Weiterhin kann der Pool an Mediatorinnen und Mediatoren der Landesakademie für öffentliche Verwaltung genutzt werden. Wer eine externe Beratung wünscht, erhält auf Empfehlung der Vertrauensperson oder von einem (selbst zu wählenden) Mitglied der Kommission für Konfliktprävention die hierfür notwendigen Informationen nach Zustimmung der budgetverwaltenden Stelle.
- (6) Vertrauenspersonen sind für ihre Tätigkeit auf Verschwiegenheit zu verpflichten. Die Verschwiegenheitserklärung ist aktenkundig zu dokumentieren. Es gilt die Verpflichtung zur Verschwiegenheit auch zwischen den Vertrauenspersonen.
- (7) Vertrauenspersonen haben im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit erhaltene oder verarbeitete Informationen oder Unterlagen getrennt von anderen Vorgängen und geschützt gegen den Zugriff anderer Personen in dienstlichen Räumen aufzubewahren. Die betroffenen Personen haben jederzeit das Recht, Einsicht zu nehmen. Daten dürfen ausschließlich für die genannten Ziele der Konfliktlösung verwendet werden. Die Daten werden maximal für drei Jahre nach endgültiger Beseitigung des Konflikts aufbewahrt und danach vernichtet. Die Beschäftigten sind über die Vernichtung zu unterrichten. Wenn die Weitergabe personenbezogener oder personenbeziehbarer Daten an Dritte erforderlich ist, ist die schriftliche Einwilligung der betroffenen Personen und von der Vertrauensperson einzuholen, nachdem sie zuvor über Zweck, Art und Umfang der Datenweitergabe eingehend informiert worden sind. Zweck der Weitergabe, Adressat und Einwilligung der Beschäftigten werden dokumentiert.
- (8) Mitglieder der Vertrauensstelle dürfen im Rahmen ihrer Tätigkeit verarbeitete personenbezogene Daten mit Zustimmung der betroffenen Person an die für Personalangelegenheiten zuständige Organisationseinheit der Verwaltung zum Zweck der Prüfung arbeitsrechtlicher Maßnahmen weitergeben. Soweit arbeitsrechtliche Maßnahmen geprüft werden, sind erforderliche Unterlagen an die für Personalangelegenheiten zuständige Organisationseinheit der Verwaltung zu übergeben.
- (9) Die BTU gewährleistet die bedarfsgerechte Qualifizierung/Schulung der Vertrauenspersonen.
- (10) Die Verfahren in der Vertrauensstelle gelten als Arbeitszeit für die betroffenen Personen, soweit diese Beschäftigte sind und die Vertrauensperson.
- (11) Die Liste der bestellten Vertrauenspersonen wird universitätsintern bekannt gemacht.

§ 7 Maßnahmen und Verfahren im Konfliktfall

- (1) Die Unterzeichner betrachten Konflikte nach § 3 als ernstliche Gefahr für den Betriebsfrieden. Bei Fällen von Diskriminierung, Mobbing, sexualisierter Belästigung und weiteren Konfliktfällen ist je nach den konkreten Rahmenbedingungen und Schwere des Einzelfalles und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der beteiligten Personen vorzugehen. Hierzu sollen u. a., mit Zustimmung der Betroffenen, folgende Maßnahmen unter Beachtung des § 5 Abs. 1 (Beratung/Anhörung) ergriffen werden:
- persönliches Gespräch mit der betroffenen Konfliktpartei
 - persönliches Gespräch mit der beschuldigten Konfliktpartei
 - persönliches Gespräch mit einer bzw. einem Vorgesetzten der betroffenen und/oder beschuldigten Konfliktpartei
 - ggf. gemeinsames Gespräch aller Beteiligten

In besonders schweren Fällen wie Stalking und sexualisierte Gewalt greifen, mit Zustimmung der betroffenen Person, strafrechtliche Maßnahmen.

Auf Wunsch der beteiligten Person können technische Hilfsmittel oder andere Kommunikationshilfen (wie Gebärdendolmetscher/-innen) in einem Gespräch hinzugezogen werden.

- (2) Wenn die unter Abs. 1 genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, sind bei Einverständnis der betroffenen Person seitens der Vertrauenspersonen insbesondere folgende Maßnahmen zu prüfen:
- weitergehende universitätsinterne Beratungen oder Vermittlung von externen Beratungsangeboten
 - die Möglichkeit der ggf. auch längerfristig angelegten Konfliktmoderation unter Einbeziehung eines Mitgliedes der Vertrauensstelle
 - die Einleitung eines Mediationsverfahrens
 - Einbeziehung der für Personalangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit der Verwaltung.
- (3) Sofern sich die Vorwürfe bestätigt haben, müssen die Beschuldigten mit arbeits- oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen rechnen, Studierende mit Maßnahmen nach § 15 BbgHG.
- (4) Im Vorfeld solcher Entscheidungen konsultiert die für Personalangelegenheiten zuständige Organisationseinheit der Verwaltung die Vertrauensperson, sofern diese im Vorfeld beteiligt war.
- (5) Über die nach Abs. 3 beabsichtigten Maßnahmen sind die beschuldigten Personen und ggf. die beteiligten Vertrauenspersonen innerhalb von zehn Arbeitstagen in Kenntnis zu setzen.
- (6) Mit der betroffenen Person wird zeitnah ein abschließendes Gespräch durch die beteiligte Vertrauensperson geführt.

§ 8 Salvatorische Klausel

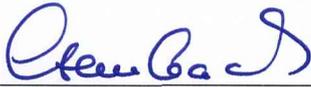
Sollten einzelne Regelungen dieser Vereinbarung, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, berührt dies die übrigen Regelungen nicht; für diesen Fall verpflichten sich die Parteien zu entsprechenden Verhandlungen mit dem Ziel, die bisherigen unwirksamen Regelungen durch solche zu ersetzen, die dem beabsichtigten Sinn und Zweck so nahe wie möglich kommen.

§ 9 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

- (1) Diese Regelungen treten am 1. des auf den Tag der Unterzeichnung folgenden Monats in Kraft.
- (2) Mit einer Frist von drei Monaten kann von jeder unterzeichnenden Partei erklärt werden, dass nach Ablauf dieser Frist die vertretene Personengruppe nicht mehr an die Regelungen gebunden ist. Änderungen im gegenseitigen Einvernehmen bleiben hiervon unberührt. Nach ihrem Ablauf gelten die Regelungen nicht weiter.
- (3) Die Bekanntmachung erfolgt durch Veröffentlichung im amtlichen Mitteilungsblatt der BTU, im Intranet sowie durch eine E-Mail an alle Organisationseinheiten der BTU.

Cottbus, den 1.12.2017

Für die BTU Cottbus-Senftenberg
Der Präsident



Prof. Dr.-Ing. Dr. h.c. (NUWM,
UA) DSc. h.c. Jörg Steinbach
Hon.-Prof. (ECUST, CN)

Für den Gesamtpersonalrat
Der Vorsitzende



Dr. Wolfgang Wiehe

Für das Studierendenparlament
Das Präsidium



Anlage 1: Charta der Vielfalt vom 15.11.2011 und Gemeinsame Erklärung der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz vom 15.03.2013

Diversity als Chance -

Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner.

Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.

Im Rahmen dieser Charta werden wir

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.

Unterzeichnet am 15. November 2011

durch

Walther Ch. Zimmerli, Prof. Dr. habil. DPhil. h.c. (University of Stellenbosch), Präsident der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus und
Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

Gemeinsame Erklärung der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz Brandenburgische Hochschulen für Toleranz, Vielfalt und Demokratie

Hochschulen sind ein Ort von Bildung, Weiterbildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur. In ihnen verwirklichen verschiedene Menschen aus verschiedenen Ländern ihr Recht auf individuelle Entfaltung und auf Bildung. Wissenschaftliche Arbeiten und Forschen, Lehren und Lernen an Hochschulen beruhen auf den Menschenrechten und auf demokratischen Normen und Gesetzen. Bildung, Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung kennen keine Grenzen zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Kultur und Religion. Entsprechend tragen Hochschulen regional, überregional und international zu einer demokratischen Kultur des Miteinanders bei.

Vor diesem Hintergrund haben Intoleranz und Rassismus an unseren Hochschulen keinen Platz. Die Brandenburger Hochschulen bekennen sich zu Demokratie und Toleranz. Sie verbinden dies mit ihrer Erklärung, dass jede Hochschule in Brandenburg und alle gemeinsam beabsichtigen, Folgendes zu beachten:

1. Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit werden nicht geduldet. Auch das Zeigen entsprechender Zeichen – etwa durch Kleidung oder das Anbringen entsprechender Aufkleber, Graffitis oder Schriftzüge auf Gegenständen oder Bauten auf dem Hochschulgelände – wird nicht geduldet.
2. Für interne Zielgruppen, insbesondere im Verwaltungsbereich, aber auch für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wie etwa Lehrende, werden mindestens alle zwei Jahre Bildungsangebote über aktuelle regionale Entwicklungen und über eigene Handlungsmöglichkeiten erstellt. Dies geschieht in Kooperation mit geeigneten Bildungsanbietern, für die es an jeder Hochschule eine Ansprechperson gibt.
3. In geeigneten Formen der Bekanntmachung, z.B. hochschuleigenen Veröffentlichungen, macht jede Brandenburger Hochschule nach außen und innen deutlich, dass sie
 - Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit nicht toleriert,
 - gegen das Zeigen entsprechender Zeichen oder Symbole einschreitet,
 - entsprechende Aufkleber, Graffitis oder Schriftzüge auf Gegenständen oder Gebäuden auf dem Hochschulgelände umgehend entfernt,
 - Gegen rassistisch, antisemitisch oder fremdenfeindlich motivierte Beleidigungen oder Angriffe gegen ihre Mitglieder, Angehörige und Gäste vorgeht.
4. Die Hochschulen beteiligen sich aktiv an zivilgesellschaftlichen Aktionen vor Ort gegen Rassismus, Antisemitismus oder Fremdenfeindlichkeit.
5. Die Hochschulen geben Auskunft darüber, in welchem Rahmen und mit welchen Maßnahmen sie auf die konkrete Verwirklichung der hier erklärten Absichten hinwirken.

Diese Erklärung haben die Brandenburgischen Hochschulen gemeinsam am 15.03.2013 beschlossen.

Prof. Oliver Günther, Ph.D.
Vorsitzender der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz

Anlage 2: Begriffsbestimmungen

1. Konflikt

Ein Konflikt: „liegt dann vor, wenn ein Akteur (Person oder Gruppe) durch eine Handlung oder eine erkennbare Absicht die Interessen von mindestens einem anderen Akteur so berührt, dass dieser sich beeinträchtigt fühlt und die jeweils bevorzugten Handlungsoptionen nicht gleichzeitig realisierbar sind oder scheinen.“¹

Was ist kein Konflikt

Keine Konflikte sind solche im kognitiven Bereich (wie z.B. in der unterschiedlichen Definition von Begrifflichkeiten) und die Beteiligten sind sich dieser Unterschiede bewusst sind. Weiterhin sind es nicht solche, die nur im Fühlen erfolgen (z. B. unterschiedliche Empfindungen beim Musikhören). Hier erleben beide Seiten diese Unterschiede und erkennen sie gegenseitig an, ohne darüber verstimmt zu sein. Auch Unvereinbarkeiten im Verhalten (wie Anrempeln oder auf die Schuhe treten) gehören dazu, solange keine Absicht dahintersteht oder daraus auf Grund von hinzukommenden Emotionen die Situation eskaliert.

Merkmale von Konflikten

Konflikte signalisieren Störungen, die die Handlungsfähigkeit einschränken. Aus einem unvereinbaren Verhalten erwächst zunächst kein Konflikt, sondern erst dann, wenn Gefühle und Emotionen hiermit verbunden sind. Konflikte entwickeln sich dynamisch, weiten sich auf mehr Menschen und Themen aus und können eskalieren. Die entstandene Spannung verlangt nach einer Lösung.

Ursachen für Konflikte

Die Ursachen für Konflikte können verschieden sein. Die Beteiligten haben unterschiedliche Auffassungen über Ziele, Wege zur Zielerreichung oder Verteilung von Ressourcen, die Beziehungen untereinander sind gestört oder ein unterschiedliches Verständnis über die Rollenverteilung liegt vor.

Konfliktablauf/-prozess

Glasl (2010) zeigt einen Prozess der Konfliktsteigerung, den „Eskalationsprozess“, in einer Abwärtsbewegung auf. Er definiert neun Eskalationsstufen und ordnet jeweils drei der *win-win*, der *win-lose* und der *lose-lose* Situation zu.

Auf der ersten Eskalationsstufe befinden sich die Beteiligten in der der Stufe der „Verhärtung“. Hier prallen Standpunkte aufeinander, es besteht eine Spannung zwischen den Parteien und es kommt zu zeitweiligen „Ausrutschern“. Die Spannungen sind noch durch Gespräche lösbar. Die letzte Stufe in der *lose-lose*-Situation benennt Glasl als „Gemeinsam in den Abgrund“.

Dem gegenüber ordnet er Konfliktlösungsstrategien diesen Eskalationsstufen zu - von der Moderation über sozio-therapeutische Prozessbegleitung, Vermittlung/Mediation bis hin zu Schiedsverfahren/gerichtliches Verfahren oder gar Machteingriff.

Wichtig bei den Konfliktlösungsversuchen ist die Anwendung der für die Eskalationsstufe entsprechenden Lösungsstrategie.

Zum täglichen Miteinander gehören Konflikte. Viele Spannungen lassen sich rasch ausräumen. Schwelende Konflikte können jedoch eskalieren und eine Zusammenarbeit

¹ Konfliktdefinition der Round Table Arbeitskreise „Konfliktmanagement-Systeme“ und „Konflikte zwischen Unternehmen“ in PWC/EUV Frankfurt (Oder) (Hg.) (2011): Konfliktmanagement. Von den Elementen zum System. Systematisierung von Erfahrungswissen und innovativer Praxis im Konfliktmanagement deutscher Unternehmen. Download: www.ikm.europa-uni.de/de/publikationen/EUV_PwC_Studie_Konfliktmanagement-Systeme_2011_DRUCK-V15.pdf (14.09.2015)

unerträglich machen. So verhindert ein frühzeitiges Erkennen und Bearbeiten das Verhärten und eine Ausweglosigkeit.

2. Diskriminierung

Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals (gem. §1, AGG) wie beispielsweise

- des Geschlechts (in Form von Sexismus, Frauenfeindlichkeit, Transgenderfeindlichkeit oder Feindlichkeit gegenüber Intersexuellen ...)
- der ethnischen oder nationalen Herkunft (in Form rassistischer Zuschreibungen, Diskriminierungen auf Grund des Aussehens, des Namens, des Aufenthaltsstatus oder der Sprache, ...)
- des Alters (in Form von Altersfeindlichkeit oder Ausgrenzung von Jugendlichen, ...)
- einer Behinderung (in Form fehlender Barrierefreiheit im Sinne von Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Nutzbarkeit bezogen auf Arbeitsplatz, Arbeitsprozesse, Kommunikation und Information ...)
- der sexuellen Identität (in Form von Heterosexismus, Homophobie, Lesben- und Schwulenfeindlichkeit, ...)
- oder der Religion/Weltanschauung (in Form von Anfeindungen gegenüber politischer oder religiöser Anschauungen, Antisemitismus oder Muslimfeindlichkeit, ...)

und erfolgt ohne sachliche Rechtfertigung.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ergänzt diese Merkmale um drei weitere, die im Hochschulbereich relevant sind:

- soziale Herkunft bzw. sozialer Status (in Form von Anfeindungen in Bezug auf den familiären oder eigenen Bildungshintergrund, Wohnort, Sprache, Bezieher/-in von sozialen Bezügen, ...)
- (chronischen) Erkrankung (in Form von Bewertungen, keine Gewährung von Nachteilsausgleichen, Ausgrenzungen, ...)
- und Familienstatus (in Form von Bewertungen, keine Gewährung von Nachteilsausgleichen, Ausgrenzungen, ...).

Entscheidend für eine Benachteiligung ist das Ergebnis, nicht jedoch – im Gegensatz zum Konflikt – das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis etc.). Dabei wird zwischen unmittelbaren (direkten) und mittelbaren (indirekten) Diskriminierungsformen unterschieden:

Unmittelbar sind Benachteiligungen, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder würde (z.B. Studierenden mit Familienaufgaben werden keine Sondervereinbarungen bei Prüfungsleistungen gewährt).

Mittelbare Benachteiligungen sind scheinbar neutrale Verhaltensweisen, Vorschriften oder Regelungen, die für alle gelten. In der Praxis wirken sich diese jedoch als Benachteiligung für bestimmte Gruppen aus (z.B. Linkshänder können in einem Seminarraum ohne Tische nur wenige oder in ungünstiger Körperhaltung Notizen anfertigen, da die Stühle lediglich mit Tableaus auf der rechten Seite ausgestattet sind).

3. Spezifische Formen von Konflikten, Diskriminierung und Gewalt

3.1. Mobbingverhalten und -erleben

Ein Mobbingfall ist eine spezifische Form von Konflikten und erfordert eine eigene Handlungs- und Schutzstrategie.

Bei „Mobbing“ handelt es sich um einen nicht gelösten Konflikt, der sich bereits in einer fortgeschrittenen Stufe der Eskalation befindet. Es gibt eine „Vorgeschichte“ und die

Erinnerungen der Beteiligten können verändert sein. Man spricht von Mobbingverhalten und –verhalten, was sich nicht auf ein simples Täter-Opfer-Schema reduzieren lässt.

Mobbingverhalten bezeichnet unakzeptable Handlungsweisen, in der einer betroffenen Person durch Kolleginnen, Kollegen oder durch Vorgesetzte über einen längeren Zeitraum systematisch erniedrigt und ausgegrenzt wird. Folgen sind ein Unterlegenheitsgefühl, Auswirkungen auf soziale Beziehungen, dauerhafte (oder über einen längeren Zeitraum) Erkrankung bis hin zur Kündigung von Seiten der betroffenen Person und Verlassen der Organisation.

Mobbinghandlungen sind z.B.:

- systematisches Zurückhalten von arbeits- und studiennotwendigen Informationen,
- Desinformation,
- Verleumdung von Personen oder Personengruppen,
- Verbreiten von abträglichen bzw. negativen Gerüchten,
- Drohungen und Erniedrigungen, insbesondere Androhung körperlicher oder psychischer Gewalt,
- Beschimpfung, verletzend Behandlung, Hohn und Aggressivität,
- unwürdige Behandlung wie z. B. die Zuteilung kränkender, gesundheitsschädlicher, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben,
- Belästigungen von Personen durch rassistische, fremdenfeindliche, neonazistische und/oder gewaltverherrlichende Materialien, Äußerungen oder Handlungen,
- Lächerlich- oder Lustigmachen, z.B. über Behinderung, Krankheit oder über das Privatleben,
- Anschweigen (sog. Totschweigen).²

Sobald nach Anzeige und sorgfältiger Prüfung Mobbinghandlungen festgestellt werden, müssen Maßnahmen erfolgen.

Wenn jemand den Vorwurf des „Mobbing“ erhebt und somit ungeprüfte Schuldzuweisungen ausspricht, kann es zu Gegenanzeigen übler Nachrede oder Verleumdung oder falscher Verdächtigung kommen.

3.2. Sexualisierte Belästigung und Gewalt

Sexualisierte Belästigung ist eine Diskriminierungsform, die insbesondere auf das Geschlecht der betroffenen Person zielt.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies kann verbal, nonverbal und auch durch tätliche Angriffe geschehen. Es betrifft alle Verhaltens- und Handlungsweisen, die beleidigend, demütigend, von den davon Betroffenen nicht erwünscht sind und als abwertend und herabwertend erlebt werden (AGG §3, Abs.4).

Sexualisierte Belästigungen und Gewalthandlungen drücken sich z. B. in folgenden Handlungen aus:

- Erzählen anzüglicher Witze,
- Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials,
- entwürdigende sexualisierte Bemerkungen über Personen oder deren Körper,

² Vgl. Mobbing & Burnout - Erkennen, Bewältigen und Vermeiden, ver.di Bildungswerk Hessen e.V. (Hrsg.); 45 Mobbinghandlungen nach Leymann. <http://mobbing-und-burnout.sozialnetz.de/go/id/iar/go/id/b> (12.12.2016)

- Zusenden von unerwünschten E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug,
- sexuell herabwürdigende Gesten, Aufforderungen oder Verhaltensweisen,
- Exhibitionismus,
- unangebrachte und/oder unerwünschte Körperkontakte,
- gewaltsame körperliche Übergriffe, die strafrechtlich relevant sind wie sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung.³

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) hat eine Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ (SDG) ins Leben gerufen. Diese hat eine Online-Handreichung "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen"⁴ erarbeitet und das „Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“⁵ verabschiedet.

3.3. Stalking

„Der Begriff „Stalking“ stammt aus der englischen Jägersprache und bedeutet im ursprünglichen Sinne „sich heranpirschen“, „ein Jagdwild verfolgen“. Von Stalking wird gesprochen, wenn ein Täter sein Opfer über Wochen oder Jahre verfolgt, belästigt oder sogar bedroht und attackiert. Durch die ständigen Verfolgungen fühlen sich die Opfer zumeist extrem verunsichert, gelegentlich in Angst und Schrecken versetzt.“⁶

„Stalking“ wurde als spezieller Tatbestand "Nachstellung" unter § 238 ins Strafgesetzbuch eingefügt und dort folgendermaßen definiert:

Wer einem Menschen unbefugt nachstellt, indem er beharrlich

1. seine räumliche Nähe aufsucht,
2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu ihm herzustellen versucht,
3. unter missbräuchlicher Verwendung von dessen personenbezogenen Daten Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für ihn aufgibt oder Dritte veranlasst, mit diesem Kontakt aufzunehmen,
4. ihn mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit seiner selbst oder einer ihm nahestehenden Person bedroht oder
5. eine andere vergleichbare Handlung vornimmt

und dadurch seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt, ...⁷

Zudem wurde „Stalking“ in die § 112a Strafprozessordnung aufgenommen.

Zusammenstellung: Birgit Berlin, BTU Cottbus-Senftenberg

³ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2016); Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=11 (12.12.2016)

⁴ Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF); Online-Handreichung der Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ (SDG) <http://www.bukof.de/SDG/articles/SDG.html> (29.11.2016)

⁵ Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Hrsg.) (2016): Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. www.bukof.de/tl_files/Kommissionen/SexualDiskrGewalt/Grundsatzpapier%20Homepage.pdf (29.11.2016)

⁶ Fiedler, P. & Fydrich, T. Psychotherapeut (2007) Stalking-Prävention und psychotherapeutische Intervention. Vol. 52, S. 139-151, SpringerLink . <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs00278-007-0538-x> (12.12.2016)

⁷ Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz(Hrsg.): Gesetze im Internet. Strafgesetzbuch (StGB), § 238. http://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_238.html (12.12.2016)

Quellenangaben

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2013); Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich, Berlin, 1. Aufl.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2016); Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Download: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=11 (12.12.2016)

Berkel, K. (2005): Konflikttraining. Konflikte verstehen, analysieren, bewältigen. In: Arbeitshefte für Führungspsychologie. Band 15, 8., durchgesehene Auflage 2005, Frankfurt am Main: Verlag Recht und Wirtschaft GmbH

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Hrsg.) (o.J.): Online-Handreichung der Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ (SDG) Download: www.bukof.de/SDG/articles/SDG.html (29.11.2016)

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Hrsg.) (2016): Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Download: www.bukof.de/tl_files/Kommissionen/SexualDiskrGewalt/Grundsatzpapier%20Homepage.pdf (29.11.2016)

Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz(Hrsg.) (o.J.): Gesetze im Internet. Strafgesetzbuch (StGB), § 238. Download: www.gesetze-im-internet.de/stgb/_238.html (12.12.2016)

Fiedler, P./Fydrich, T. (2007): Psychotherapeut. Stalking-Prävention und psychotherapeutische Intervention. Vol. 52, S. 139-151, SpringerLink . Download: <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs00278-007-0538-x> (12.12.2016)

Glasl, F. (2010): Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. In: Organisationsentwicklung in der Praxis. Band 2, 9., aktualisierte und erg. Aufl., Bern: Haupt Verlag

Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung (Hrsg.) (2016): Darum geht es - Konflikte, Diskriminierungen und Gewalt am Ausbildungs- und Arbeitsplatz. Download: www.uni-bremen.de/de/ade/darum-geht-es/diskriminierung.html (30.11.2016)

Mobbing & Burnout - Erkennen, Bewältigen und Vermeiden, ver.di Bildungswerk Hessen e.V. (Hrsg.) (o.J.); 45 Mobbinghandlungen nach Leymann. Download <http://mobbing-und-burnout.sozialnetz.de/go/id/iar/go/id/b> (12.12.2016)

PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft/Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) (Hrsg.) (2011): Konfliktmanagement. Von den Elementen zum System. Systematisierung von Erfahrungswissen und innovativer Praxis im Konfliktmanagement deutscher Unternehmen. Download: www.ikm.europa-uni.de/de/publikationen/EUV_PwC_Studie_Konfliktmanagement-Systeme_2011_DRUCK-V15.pdf (14.09.2015)