

Richtlinien und Selbstverpflichtung für ein respektvolles Miteinander am Forum Transregionale Studien

14.04.2020

§ 1 Präambel und Selbstverständnis

Seit seiner Gründung engagiert sich das Forum Transregionale Studien in Berlin für Offenheit und Internationalität der geistes- und sozialwissenschaftlichen Forschung und für die Zusammenarbeit von Wissenschaftler*innen mit unterschiedlichen regionalen und disziplinären Perspektiven. Es schafft Freiräume des Austauschs auf Augenhöhe zwischen Wissenschaftler*innen unterschiedlicher Karrierestufen, disziplinärer und regionaler Forschungskulturen. Es bietet Chancen und Unterstützung, Forschungsideen und -vorhaben zu entwickeln und zu erproben.

Die Programmatik des Forums soll nicht nur seine Arbeit leiten, sondern sich auch in seiner Organisation, in der Zusammensetzung seines Personals und im Umgang mit und zwischen Mitarbeiter*innen, der wissenschaftlichen Leitung, Fellows und deren Familienangehörigen sowie Besucher*innen widerspiegeln.

Das Forum verpflichtet sich, allen, die hier arbeiten oder in Verbindung mit dem Forum stehen, eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre zu sichern, die ihrem Wohlbefinden und ihrem Bedürfnis nach Respekt, Anerkennung und Sicherheit bestmöglich zuträglich ist. Dieser Anspruch schließt dezidiert Diskriminierung, das Ausnutzen von Machtungleichgewichten, Mobbing, Stalking sowie sexualisierte Belästigung und Gewalt aus – ebenso wie bereits ihre Duldung. Das Forum verpflichtet sich dazu, all seine haupt- und nebenberuflich Tätigen, seine Fellows und deren Familienangehörige sowie seine Gäste in seinen Arbeitszusammenhängen vor Diskriminierung, vor Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt zu schützen. Es ahndet Verstöße gegen diesen Grundsatz. Fehlverhalten wird nicht toleriert, bagatellisiert, stillschweigend geduldet oder ignoriert.

Mitarbeiter*innen, Fellows und Gäste, die von Diskriminierung, Mobbing, Stalking oder sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffen sind, sollen ermutigt und aufgefordert werden, solche Übergriffe nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen bzw. Dritte einzubeziehen, um rasch und wirksam Unterstützung zu erlangen. Dies setzt Vertrauen in die Haltung der Institution und in ein entschlossenes Vorgehen der Leitungskräfte voraus. Beides soll durch diese Selbstverpflichtung gestärkt werden.

Zugleich sollen Unbeteiligte aufgefordert werden, bei Vorfällen, die sie beobachten oder von denen sie Kenntnis erhalten, nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen direkt Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung aufgetretener Probleme zu unterstützen. Alle sollen in ihrer Gewissheit bestärkt werden, dass ihnen aus dem Ansprechen und Aufzeigen entsprechender Probleme keinerlei Nachteile erwachsen werden.

Es ist Aufgabe der Vorgesetzten auf allen Ebenen, im Rahmen ihrer Führungsaufgaben aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte sachgerecht ausgetragen und 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 bzw. eine Ahndung entsprechenden Fehlverhaltens zu sorgen.

Zum respektvollen Miteinander zählt auch der Umgang mit Personen, die eines besonderen Schutzes bedürfen bzw. Beratungs- und Unterstützungsangebote für Mitarbeiter*innen und Wissenschaftler*innen am Forum im Umgang mit Konflikten oder Problemen, die im Umgang mit besonders schutzbedürftigen Personen auftreten können. Das Forum verpflichtet sich, dem Schutz von und dem Umgang mit vulnerablen Personen eine besondere Aufmerksamkeit zu geben.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Mit dieser Selbstverpflichtung erklären sich alle Mitarbeiter*innen des Forum Transregionale Studien, seine Leitung sowie seine Fellows und Stipendiat*innen bereit, die folgenden Vereinbarungen zu respektieren und sich nach ihnen zu verhalten.

§ 3 Ziel

Ziel der Selbstverpflichtung ist die Förderung und Verwirklichung

- einer vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Zusammenarbeit;
- des wechselseitigen Respekts vor der Persönlichkeit der/des Anderen;
- der Eigenverantwortung der/des Einzelnen für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima;
- gemeinsame Werte und Handlungsprinzipien in am Forum nachhaltig zu verankern;
- Mitarbeitende und Kolleg*innen für mögliche Grenzüberschreitungen in ihrer Arbeit zu sensibilisieren, um diesen vorbeugen zu können bzw. diese davor zu schützen.

§ 4 Prävention

- (1) Die Mitarbeiter*innen und Leitungspersonen des Forums verpflichten sich schriftlich zur Einhaltung dieser Richtlinien.
- (2) Bei Neuanstellungen von Mitarbeiter*innen und Neuberufungen von Wissenschaftler*innen werden die betreffenden Personen über die Richtlinien in Kenntnis gesetzt und deren Anerkennung zur Voraussetzung von Anstellung bzw. Berufung gemacht.
- (3) Die Leiter*innen von Projekten am Forum werden über die Richtlinien in Kenntnis gesetzt. Mit dem Forum vertraglich durch Leistungen verbundene Wissenschaftler*innen bzw. Fellows werden zur Anerkennung der Richtlinien verpflichtet, indem die Richtlinien zum Bestandteil von Vereinbarungen gemacht werden.
- (4) Mitarbeiter*innen des Forums werden ermutigt, sich regelmäßig weiterzubilden und Schulungen zu besuchen, die ihnen im Umgang mit besonders schutzbedürftigen Personen weiterhelfen.

§ 5 Rechte der Betroffenen

- (1) Es ist das Recht aller betroffenen Personen, sich in Fällen von Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt beraten zu lassen. Dieses Recht umfasst außerdem Beratungen zu Fragen bei Problemen, die sich im Umgang mit vulnerablen Personen ergeben können. Hierzu können sie sich an folgende Ansprechpartner*innen wenden:
 - den Vorgesetzten/die Vorgesetzte;
 - den jeweils zuständigen Personalrat;
 - die zuständige Gleichstellungsbeauftragte.

Die betroffene Person wird dort unter Wahrung höchster Vertraulichkeit unterstützt und beraten. Die betroffene Person kann eine Beratung/Anhörung durch eine Person des eigenen Geschlechts verlangen.

- (2) Ist es ausdrücklicher Wille der betroffenen Person, zur Lösung der Probleme über beratende Gespräche hinaus weitere Schritte zu unternehmen, so werden diese mit ihr vereinbart und abgestimmt. Bei allen Gesprächen hat die/der Betroffene das Recht, sich von einer Person ihres/seines Vertrauens – auch aus dem außerberuflichen Umfeld – begleiten zu lassen.
- (3) Die unter Abs. 1 genannten Ansprechpartner*innen haben die Aufgabe, nach Kenntnis eines Vorfalles im Sinne dieser Selbstverpflichtung verantwortungsvoll und zeitnah:
 - 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 und Besprechungen einschließlich Sitzungen der Personalabteilung zu begleiten, zu beraten und sie bei der Vertretung ihrer Interessen zu unterstützen;
 - bei Einverständnis der betroffenen Person, einen Konfliktberater oder eine Konfliktberaterin hinzuzuziehen.
- (4) Darüber hinaus steht es den Betroffenen frei, weitere interne und externe Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen.
- (5) Die oder der Betroffene ist durch diese Richtlinien und Selbstverpflichtung nicht gehindert, Rechtsbeistand Dritter zu suchen und eigenverantwortlich rechtliche Schritte einzuleiten.
- (6) Betroffenen Personen dürfen keine Nachteile erwachsen, wenn sie berechtigt Verstöße nach § 3 bekanntmachen. Gleiches gilt bei einer Weigerung, Anweisungen auszuführen, die dieser Richtlinie zuwiderlaufen.
- (7) Die betroffene Person ist bei unmittelbar auf die Person bezogener Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt berechtigt, die Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zum Schutz erforderlich ist, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zu deren Unterbindung ergreift. Vor der Einstellung der Tätigkeit muss die Personalabteilung informiert werden. § 273 BGB bleibt unberührt.

§ 6 Maßnahmen und Verfahren in Konflikt- oder Problemfällen

(1) Informelle Maßnahmen

- Ein persönliches Gespräch der betroffenen Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der anderen betroffenen oder beschuldigten Person, gegebenenfalls mit einer dritten Person.
- Ein persönliches Gespräch einer/eines Vorgesetzten und/oder einer Ansprechperson mit der betroffenen oder beschuldigten Person.

(2) Offizielle Maßnahmen

Je nach arbeits- bzw. dienstrechtlicher Position der beschuldigten Person und nach Schwere des Vorwurfs kann die Leitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen die unten genannten Schritte in Betracht ziehen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann in das Verfahren einbezogen werden, es sei denn, die betroffene Person lehnt dies ab.

Bei beschuldigten Angestellten:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs mit mündlicher/schriftlicher Belehrung;
- Schriftliche Abmahnung;
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung;
- Erstattung einer Strafanzeige (nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person).

Bei Fellows des Forums:

- Ein klärendes Gespräch mit den Beschuldigten;
- Schriftliche Verwarnung;
- Beendigung des Fellowships;
- Erstattung einer Strafanzeige (nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person).

Bei externen Dritten, die beschuldigt werden:

- Ein klärendes Gespräch mit den Beschuldigten;
- Schriftliche Verwarnung;
- Hausverbot;
- Erstattung einer Strafanzeige (nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person).

Maßnahmen können nicht auf eine anonymisierte Beschwerde gestützt werden.

Probleme bzw. Konflikte mit vulnerablen Personen bedürfen einer besonderen Achtsamkeit. Zusätzlich zu den vorangegangenen möglichen Maßnahmen können externe problemspezifische Beratungsstellen eingeschaltet werden, etwa was den Umgang mit Personen im unmittelbaren Arbeitsumfeld angeht, die aufgrund von Flucht, Gewalterfahrungen und anderen gravierenden persönlichen Erlebnissen oder Ereignissen Traumata oder Probleme mit sich tragen, deren Umgang Mitarbeiter*innen oder am Forum arbeitende Wissenschaftler*innen überfordert. Geeignete Unterstützung zu suchen und im Rahmen der Möglichkeiten des Forums auch zu gewährleisten ist eine Gesamtverantwortung von Organisation und Leitung. Da hiermit unbestimmte Einzelfälle angesprochen sind, sind keine spezifischen Maßnahmen vorgesehen, sondern wird die Verantwortung betont, die sich für die Geschäftsleitung ergibt, die auch gegebenenfalls Ansprechpartner sein soll.

§ 7 Vertraulichkeit/Datenschutz

- (1) Gemäß den Grundsätzen der Datensparsamkeit und Erforderlichkeit ist der Kreis der über den Vorgang informierten Personen so klein wie möglich zu halten. Vorbehaltlich anderslautender Regelungen sind alle an diesem Verfahren beteiligten Personen verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen, soweit die Übermittlung nicht durch diese

Richtlinie/Dienstvereinbarung oder eine andere Rechtsvorschrift geregelt wird oder alle Konfliktparteien hierzu ihr ausdrückliches Einverständnis gegeben haben.

- (2) Unterlagen, die von den Betroffenen zur Verfügung gestellt worden sind, sind ihnen zurück zu geben oder zu vernichten. Die Vernichtung von Unterlagen und Löschung von Daten hat den Sicherheitsstandards für sensible Datenträger zu entsprechen.
- (3) Bei Problemen oder Fragen zum Datenschutz kann der Datenschutzbeauftragte des Forums konsultiert werden.

§ 8 Inkrafttreten

- (1) Diese Richtlinien treten nach einvernehmlicher Zustimmung aller Mitarbeiter*innen und der Leitung des Forums durch den Beschluss des Vorstands am 09.03.2020 in Kraft.
- (2) Im Sinne einer gelebten Safeguarding-Kultur ist angestrebt, die Selbstverpflichtung und die Richtlinien regelmäßig weiterzuentwickeln. Dabei sollen neue Erfahrungen eingebracht und die Resonanz der Fellows und Mitarbeiter*innen integriert werden. Dies soll regelmäßig alle zwei Jahre geschehen.

Anlage: Begriffe

1. Diskriminierung

Diskriminierungen können unmittelbar auf eine Person bezogen sein oder mittelbar z.B. durch Vorschriften, Handlungsweisen und Gegebenheiten erfolgen, die dem Anschein nach neutral sind, einschließlich fehlender Barrierefreiheit, die nicht allein mit hindernisfrei im physikalischen Sinne gleichzusetzen ist, sondern auch Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Nutzbarkeit bedeutet (bezogen auf Arbeitsmittel, Arbeitsplatz, Arbeitsprozesse, Kommunikation und Information).

a) Benachteiligende Diskriminierung

Benachteiligende Diskriminierung ist eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber einer anderen Person aus Gründen wie z.B.

- der nationalen, regionalen oder ethno-kulturellen Herkunft;
- rassistischer Zuschreibung;
- des Aussehens;
- des Geschlechts;
- der sexuellen Identität;
- einer körperlichen und/oder geistigen Einschränkung und/oder Beeinträchtigung;
- der sozialen Herkunft;
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung;
- der politischen Gesinnung;
- des Lebensalters.

b) Würdeverletzende Diskriminierung

Würdeverletzende Diskriminierung ist die Herabsetzung der nach dem Grundgesetz unantastbaren Würde von Menschen und/oder ihrer Rechte und Freiheiten. Dazu zählen auch Belästigungen, durch die ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung, Beleidigung, Sexualisierung oder Unterdrückung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Würdeverletzende Diskriminierungen können z.B. verbale oder schriftliche Äußerungen sowie Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt aus den in Absatz 1 (a) genannten Gründen sein, aber auch die verbale oder bildliche Präsentation pornographischer oder sexistischer Inhalte sowie die Nutzung von pornographischen oder sexistischen Internetseiten, Bild-, Ton- oder Datenträgern oder Computerprogrammen.

2. Mobbing

Mobbing ist eine konfliktbelastete Kommunikation oder Handlung zwischen einzelnen oder mehreren Beteiligten, bei der die betroffene Person unterlegen ist oder sich unterlegen fühlt und von einer oder mehreren anderen Personen wiederholt und systematisch, oft über einen längeren Zeitraum, mit dem Ziel oder dem Effekt der Ausgrenzung direkt oder indirekt angegriffen und verletzt wird. Dazu gehört auch Cybermobbing. Mobbinghandlungen sind insbesondere das von einzelnen oder von einer Gruppe von Personen gemeinsam ausgehende systematische Diskriminieren, Schikanieren oder Anfeinden, welche negative Auswirkungen auf die sozialen Beziehungen, auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation, auf die Kommunikationsmöglichkeiten, auf die Gesundheit und/oder auf das soziale Ansehen einer Person oder Gruppe haben oder haben können.

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, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität;
- unwürdige Behandlung wie z. B. die Zuteilung kränkender, gesundheitsschädlicher, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben;
- Belästigungen von Personen bis in die Privatsphäre;
- systematisches Ausgrenzen einzelner Personen;
- Lächerlich- oder Lustigmachen, z.B. über körperliche oder geistige Beeinträchtigungen oder über das Privatleben;
- Anschweigen (sog. Totschweigen);
- Verweigerung oder Vorenthalten von Hilfsmitteln, die dem barrierefreien Arbeitsumfeld dienen (einschl. Weigerung, deren Beschaffung zeitnah auszuführen).

3. Stalking

Stalking ist das willentliche und wiederholte, beharrliche Verfolgen oder Belästigen einer Person, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht und geschädigt werden kann (vgl. §238 StGB).

Stalking-Handlungen sind insbesondere:

- unerwünschte, häufige Kontakte (persönlich, per Telefon, Brief oder E-Mail);
- unerwünschter Aufenthalt in der Nähe, einschließlich Hinterherlaufens oder -fahrens.

4. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung unterscheidet sich von Komplimenten, freundschaftlichem Verhalten oder Flirts. Sexuelle Belästigung ist einseitig und stellt eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. **Sexuelle Belästigungen sind sexuell belegte Verhaltensweisen und Handlungen, die nicht erwünscht sind und als respektlos und verletzend empfunden werden.** Sexualisierte Belästigung und Gewalt bezeichnen ein Verhalten, das gegen die körperliche und seelische Integrität des Gegenübers gerichtet ist und mit der Geschlechtlichkeit sowohl des Täters oder der Täterin wie auch des Opfers in Zusammenhang steht. Sexualisierte Belästigung und Gewalt folgen aus einem Macht- und Kontrollbedürfnis des Täters oder der Täterin.

Sexuelle Belästigung drückt sich beispielsweise in folgenden Handlungen aus:

- anzügliche Witze;
- taxierende Blicke;
- sexualisierte Gesten;
- unerwünschte Berührungen;
- unerwünschte Einladungen;

- Zeigen oder sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen;
- abwertende/sexistische Bemerkungen über Aussehen, Privatleben, Verhalten u.a.;
- strafrechtlich relevante Tatbestände wie Stalking, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung.

5. Vulnerable Personengruppen:

Als vulnerable Personen(gruppen) gelten unter anderem:

- Kinder und Jugendliche;
- Menschen mit Beeinträchtigung (Behinderung, psychischen oder anderen Erkrankungen);
- Personen im Strafvollzug;
- Verfolgungsoffer;
- Personen, die schwerwiegende Erfahrungen durch Ausgrenzung, Diskriminierung, Gewalt, Mobbing, Rassismus, Sexismus und andere Formen der Missachtung und/oder Misshandlung der persönlichen Würde erfahren haben