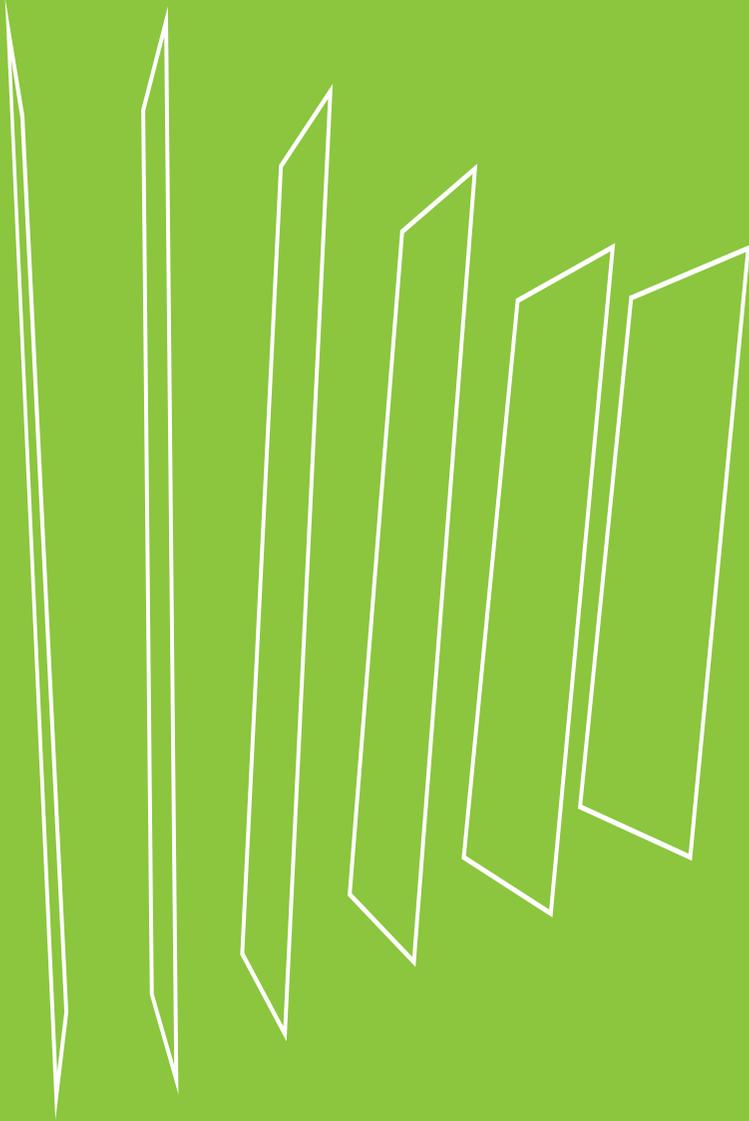




Richtlinie zum Umgang mit Mobbing,
Belästigung und Diskriminierung **1.0**



BRUCKNERUNI.AC.AT





© BUEHO

INHALT

VORWORT 5

PRÄAMBEL 7

1 DEFINITIONEN UND BEISPIELE..... 8

 1.1 Mobbing 8

 1.2 Diskriminierung 9

 1.3 Belästigung 10

 1.4 Viktimisierung..... 12

2 SCHLICHTUNGSVERFAHREN..... 13

 2.1 Selbsthilfe 13

 2.2 Informelle Lösung 13

 2.3 Formelle Beschwerde 14

 2.4 Interne Untersuchung 15

3 WAS IST ZU TUN, WENN MAN ZEUGE*
ZEUGIN EINES VORFALLS WIRD ODER
VON EINEM VORFALL HÖRT? 15

4 EINREICHUNG UND BEARBEITUNG EINER
FORMELLEN BESCHWERDE 16

5 UMGANG MIT GEMELDETEN VORFÄLLEN .. 17

 5.1 Moderiertes Gespräch & Mediation 18

6 FALSCH ANSCHULDIGUNGEN, VER-
LEUMDUNGEN UND BESCHWERDEN,
DIE ZUR SCHIKANE BESTIMMT SIND 18

7 INKRAFTTRETEN UND REVISION 18

BESCHWERDEVERFAHREN

 MITARBEITER*INNEN..... 20

 STUDIERENDE 22

INTERESSENVERTRETUNGEN an der ABPU

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
gleichbehandlung@bruckneruni.at

Betriebsrat
betriebsrat@bruckneruni.at

Studierendenvertretung
stuv@bruckneruni.at

Ombudsstelle für Studierende
ombudsstelle@bruckneruni.at



Wilfried Brandstötter, Dagmar Schinnerl, Julia Purgina, Martin Rummel, Claire Genewein, Tina Gruber-Mücke © Hermann Wakolbinger

VORWORT

Die Anton Bruckner Privatuniversität (ABPU) steht als offene Universität in einer offenen Gesellschaft für künstlerische, wissenschaftliche und pädagogische Exzellenz. Das Streben nach intensivem künstlerischem Ausdruck, die Freiheit von Lehre und Forschung sowie die Ermöglichung eines Umfelds, das individuelle Entfaltung als höchstes Ziel begünstigt, sind für diese Exzellenz unerlässlich.

Bei der sensiblen Begleitung von jungen Künstler*innen, Pädagog*innen und Forscher*innen auf dem Weg in ihr Berufsleben sowie in jeglichem universitären Tun bedeutet die Vielfalt von rund 1.200 Universitätsangehörigen, dass konstruktives und gleichberechtigtes Miteinander keine allzeitige Selbstverständlichkeit ist. Vielmehr bekennen wir uns dazu, uns selbst und auch einander die fundamentalen Grundsätze dieses Miteinanders nicht nur im Anlassfall vor Augen zu führen.

Die hier vorgelegte Richtlinie soll einerseits als Ratgeber zur Behandlung von Anlassfällen dienen, die dieses gleichberechtigte Miteinander gefährden. Gleichzeitig möge sie jedoch insbesondere durch die Verschriftlichung der angeführten Beispiele zur Sensibilisierung für die Wahrnehmung des Seins aus anderer Perspektive beitragen und somit die Entstehung von Anlassfällen verhüten.

Dieses Dokument richtet sich an alle Studierenden und Mitarbeitenden der ABPU gleichermaßen wie unsere Gäste. Die beschriebenen Verfahren mögen uns alle dazu ermutigen, nicht wegzuschauen, und zugleich allparteiliche Behandlung von Konflikten ermöglichen.

Besonderer Dank gilt allen Personen, die an der Entstehung dieser Richtlinie sowie der Präzisierung der Formulierungen mitgearbeitet haben.

Martin Rummel, Rektor
namens des Präsidiums der ABPU



© ABPU

PRÄAMBEL

Die Anton Bruckner Privatuniversität (ABPU) bekennt sich

- zur Vielfalt ihrer Gemeinschaften und deren Bestärkung
- zum Abbau von Privilegien, insbesondere solcher, die Ungerechtigkeiten aufrechterhalten
- zur Ermöglichung von gleichberechtigtem Zugang, gleichberechtigter Teilnahme und gleichberechtigtem Erfolg aller Universitätsangehörigen und aller, die es werden wollen
- zur Schaffung gleicher und angemessener Entwicklungschancen für alle Universitätsangehörigen, insbesondere derjenigen, die von Vorurteilen, Diskriminierung, Intoleranz und Unterrepräsentation betroffen sind oder die in der Vergangenheit ausgeschlossen wurden
- zum Verständnis von Intersektionalität und ihrer Auswirkungen
- zur Anerkennung der Tatsache, dass Gleichberechtigung und Gleichstellung nicht nur Rechte, sondern auch die Verantwortung jeder*jedes Einzelne sind

Die ABPU strebt nach Bekämpfung von struktureller und systemischer Behindertenfeindlichkeit, Altersdiskriminierung, Klassendiskriminierung, Homophobie, Rassismus, religiöser Intoleranz, Sexismus, Transphobie, Lookism und anderen Formen der Diskriminierung, insbesondere für Gruppen, die in der Vergangenheit gesellschaftlich benachteiligt oder ausgegrenzt wurden und werden.

Die Richtlinie zur Bekämpfung von Mobbing, Belästigung und Diskriminierung bestätigt die

Verpflichtung der Universität, sicherzustellen, dass Menschen mit Würde und Respekt behandelt werden. Alle Universitätsangehörigen haben das Recht, in einem sicheren und inklusiven Umfeld zu studieren und zu arbeiten.

Zwecke dieser Richtlinie sind

- die Verbesserung des Verständnisses für diese Themen
- das Fördern einer positiven Arbeits- und Studienkultur, die eine vielfältige, kollegiale künstlerische und künstlerisch-wissenschaftliche und wissenschaftliche Gemeinschaft im Rahmen der Achtung der Rechte anderer unterstützt
- die Schaffung eines unterstützenden und inklusiven Umfelds, in dem alle Menschen mit Würde und Respekt behandelt werden, frei von Belästigung, Mobbing und Diskriminierung
- die Verbesserung der Fähigkeiten aller Universitätsangehörigen, Vorfälle zu erkennen, darauf aufmerksam zu machen und zur Klärung beizutragen
- die Schaffung eines Rahmens für das Ansprechen, Angehen und Lösen von Bedenken und Beschwerden über individuelles oder kollektives Verhalten
- das Sicherstellen, dass Fälle von Belästigung, Mobbing und Diskriminierung innerhalb der Universität ernst genommen und unverzüglich und mit der gebotenen Sensibilität behandelt werden
- die Unterstützung bei der Bekämpfung von Mobbing, Belästigung und Diskriminierung
- das Verhindern von Mobbing, Belästigung und Diskriminierung an der Universität

1 DEFINITIONEN UND BEISPIELE

1.1 Mobbing

Unter **Mobbing** wird anhaltende konfliktbelastete Kommunikation unter Universitätsangehörigen (einschließlich externen Mitarbeitenden) verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt, diese Person auszugrenzen, direkt oder indirekt angegriffen wird. Als Mobbing gelten aber auch andere destruktive und persönlichkeitsverletzende Handlungen, welche Betroffene in ihrer physischen und/oder psychischen Gesundheit wesentlich beeinträchtigen.

Cybermobbing ist die Nutzung elektronischer Kommunikation, um eine Person zu schikanieren, zu belästigen oder zu ängstigen, in der Regel durch das Versenden von Nachrichten, die einschüchternd oder bedrohlich wirken.

Beispiele für wiederholtes, anhaltendes Verhalten, das Mobbing darstellen kann, sind:

- Ständige Witze oder herabsetzende Bemerkungen über eine Person oder auffallend häufige Kommentare über ein Teammitglied im Vergleich zu anderen Teammitgliedern
- Beschimpfungen, Fluchen oder Beleidigungen
- Ausgrenzung oder Isolierung von Personen
- Einschüchterung
- Absichtliches Ignorieren oder Ausblenden einer Person
- Anhaltende Zuweisung von Aufgaben, die nicht der Rolle und/oder dem Aufgaben-

bereich der betreffenden Person entsprechen

- Absichtliche Änderung von Dienstplänen, um bestimmte Personen zu benachteiligen
- Wiederholte eindeutige Voreingenommenheit und Bevorzugung einer Person gegenüber einer gleich qualifizierten anderen
- Absichtliches Ignorieren von Routine-E-mails oder Anfragen von bestimmten Personen
- Ausschluss der Teilnahme einer Person an einer sozialen Veranstaltung am Arbeitsplatz, die als normales Merkmal des Arbeitslebens angesehen werden kann
- Absichtliches Vorenthalten von Informationen, die für eine effektive Arbeitsleistung unerlässlich sind
- Abwertende Kommentare in sozialen Netzwerken
- Veröffentlichung von hasserfüllten, diffamierenden oder herabwürdigenden Nachrichten oder Kommentare in sozialen Medien, z. B. Angriffe auf die Persönlichkeit oder das Aussehen einer Person
- Missbrauch von Aufsichts- oder Weisungsbefugnissen
- Unverhältnismäßig häufiges Bitten von Studierenden um Unterstützung beim Lernen/Üben oder von Mitarbeiter*innen bei der Ausführung von Arbeitsaufträgen
- Öffentliche Kritik an der Arbeit oder den Beiträgen von Universitätsangehörigen oder studentischen Leistungen in erniedrigender oder herabsetzender Weise
- Anhaltende unrealistische Erwartungen, die über das hinausgehen, was im Arbeitsvertrag vereinbart wurde

All diese Verhaltensweisen sind inakzeptabel.

Wir legen Wert darauf, im universitären Umfeld ehrliche und respektvolle Gespräche zu führen.

Beispiele für Verhaltensweisen, die kein Mobbing darstellen, sind:

- Meinungsverschiedenheiten und nicht-aggressive Konflikte
- Respektvolle intellektuelle Debatte
- Bewertende, kritische Kommentare im Zusammenhang mit der Beurteilung von Studierendearbeiten
- Konstruktives Feedback
- Arbeitsrechtlich begründete Vorgänge, beispielsweise Zielvorgaben, Evaluierungen oder Leistungsüberprüfungen sowie disziplinarische Maßnahmen in Übereinstimmung mit gesetzlichen Bestimmungen und/oder Richtlinien und Verfahren der Universität
- Festlegung von Erwartungen und Erörterung von Leistungsbeurteilungen oder Zielvorgaben
- Anweisungen für den Arbeitsalltag
- Ein einzelner Vorfall von unangemessenem Verhalten

1.2 Diskriminierung

Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines Merkmales wie Geschlecht, Hautfarbe, religiöser Überzeugung, Rasse, Familienstand, ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, ethischer Überzeugung, sexueller Orientierung, politischer Meinung, Alter, Aussehen, Beschäftigungsstatus, chronischen Krankheiten oder Behinderung unter den gleichen oder ähnlichen Umständen

weniger günstig behandelt wird als eine andere Person. Diskriminierung in Sprache und Handlung kann unabhängig von der Absicht, Diskriminierung ausüben zu wollen, vorliegen. Maßgeblich ist das Empfinden der betroffenen Person, ob sie sich aufgrund eines der geschützten Merkmale diskriminiert fühlt.

Diskriminierung im Arbeitsverhältnis kann vorliegen, wenn die Universität oder ein*e Vertreter*in der Universität aufgrund eines der Diskriminierungsgründe (oder der Beteiligung an den Aktivitäten einer Interessenvertretung)

- sich weigert oder es unterlässt, eine*n Bewerber*in für eine Beschäftigung einzustellen, für die er*sie qualifiziert ist;
- sich weigert oder es unterlässt, einem*einer Arbeitnehmer*in die gleichen Beschäftigungsbedingungen, Boni oder Möglichkeiten zur Weiterbildung, Beförderung und Versetzung anzubieten oder zu gewähren, wie sie anderen Arbeitnehmer*innen mit gleichen oder im Wesentlichen ähnlichen Qualifikationen, Erfahrungen oder Fähigkeiten, die unter gleichen oder im Wesentlichen ähnlichen Umständen beschäftigt werden, zur Verfügung gestellt werden; oder
- den*die Arbeitnehmer*in entlässt oder unter Umständen benachteiligt, unter denen andere Arbeitnehmer*innen, die von der Universität für Arbeiten dieser Art beschäftigt werden, nicht entlassen oder benachteiligt werden würden.

Mittelbare Diskriminierung ist, wenn eine Unterscheidung an sich an einem zulässigen Kriterium ansetzt aber mittelbar dazu führt, dass überwiegend nach einem unzulässigen Kriterium unterschieden wird.

Gesetzeswidrige Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines der oben beschriebenen Merkmale weniger günstig behandelt wird als eine andere Person unter gleichen oder ähnlichen Umständen behandelt wird oder behandelt werden würde.

Es können Ausnahmen gelten, die beispielsweise in der einschlägigen Rechtsprechung festgelegt sind. So stellen Maßnahmen, die in gutem Glauben ergriffen werden, um Personen oder Personengruppen zu unterstützen oder zu fördern, die aufgrund einer ungesetzlichen Diskriminierung benachteiligt sind, keine Diskriminierung dar.

Die Universität setzt sich besonders dafür ein, ein sicheres, inklusives und gerechtes Umfeld für alle Personengruppen zu gewährleisten. Dazu gehören insbesondere auch Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrations- und/oder Fluchtgeschichte, Studierende mit niedrigem sozioökonomischem Status sowie LGBTQI+, einschließlich Menschen mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten.

1.3 Belästigung

Als **Belästigung** wird im Folgenden verstanden, wenn durch ein Verhalten die Würde einer Person beeinträchtigt wird und dieses Verhalten für diese Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist. Auch wenn keine Absicht besteht, die Person zu beleidigen oder zu demütigen, können scheinbar harmlose Handlungen wie Klatsch, Witze, Hänseleien oder die Verwendung unangemessener Spitznamen eine unrechtmäßige Belästigung darstellen.

Belästigung kann viele Formen annehmen, darunter:

- Unerwünschter körperlicher Kontakt, der vom Eindringen in den persönlichen Distanzraum bis hin zu einem physischen Übergriff oder tätlichen Angriff reichen kann
- Herabwürdigende Kommentare, einschließlich Beleidigungen, Witze oder Gesten, offene Feindseligkeit, verbale oder körperliche Drohungen
- Beleidigendes, missbräuchliches, peinliches oder herablassendes Verhalten oder Kommentare, demütigende, einschüchternde und/oder erniedrigende Kritik
- Die Verbreitung von böswilligen Gerüchten über eine Person
- Die Behauptung, dass bestimmte Studierende oder Mitarbeiter*innen nur aufgrund einer Vorzugsbehandlung Universitätsangehörige sind
- Das Infragestellen des Rechts von einzelnen oder Gruppen von Studierenden an der Universität zu studieren
- Die Veröffentlichung von Bildern einer Person in sozialen Medien ohne deren Zustimmung
- Angriffe auf die Privatsphäre des Einzelnen, z. B. durch die Veröffentlichung persönlicher Informationen in sozialen Medien ohne deren Zustimmung
- Anschreien, Beleidigen, Bedrohen, Verunglimpfen oder Einschüchtern einer Person
- Ständige Kritik an einer Person, ohne konstruktive Unterstützung bei der Beseitigung von Leistungsproblemen zu bieten
- Eine Person permanent absichtlich mit Arbeit zu überlasten
- Die Veröffentlichung beleidigender Kommentare in sozialen Medien

- Die Isolierung vom normalen Arbeits- oder Studienplatz, von Gesprächen oder sozialen Veranstaltungen
- Das Gewicht oder die Körperform einer Person unangemessen zu kommentieren
- Das absichtliche Outing der sexuellen Orientierung einer Person in der Öffentlichkeit ohne deren Zustimmung

Unter **rassistischer Belästigung** versteht man die Verwendung von Sprache, visuellem Material oder physischem Verhalten, das Feindseligkeit gegenüber einer anderen Person aufgrund ihrer Hautfarbe, Rasse, ethnischen oder nationalen Herkunft zum Ausdruck bringt oder sie verächtlich macht oder lächerlich macht, das verletzend oder beleidigend ist und das entweder wiederholt auftritt oder schwerwiegend genug ist, um eine Person nachhaltig zu beeinträchtigen.

Beispiele inkludieren, sind aber nicht beschränkt auf:

- Beleidigende Bemerkungen über die ethnische Zugehörigkeit einer Person machen
- Nachahmung der Art und Weise, wie eine Person spricht
- Witze über die Hautfarbe einer Person oder die ethnische Gruppe, der sie angehört, zu machen
- Das Beschimpfen von Personen mit rassistischen Begriffen
- Unerwünschtes In-die-Haare-Fassen

Unter **geschlechtsspezifischer Belästigung** versteht man ein breites Spektrum von Verhaltensweisen, die auf Geschlechterstereotypen, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität beruhen. Ein solches Verhalten umfasst

verbale, physische, visuelle oder digitale Handlungen, die eine Person erniedrigen, herabsetzen oder bedrohen. Sie lassen nicht unbedingt auf sexuelles Interesse oder sexuelle Absicht schließen; oft geht es darum, einer Person das Gefühl zu geben, nicht willkommen zu sein, sich unwohl, minderwertig oder verletztlich zu fühlen.

Beispiele inkludieren, sind aber nicht beschränkt auf:

- Herabwürdigende oder unwillkommene Bemerkungen über die sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität einer Person
- Unangemessene Kommentare oder Gespräche über das Sexualleben oder die Beziehungen einer Person
- Beharrliche Bezugnahme auf die Geschichte der Geschlechtsidentität einer Transgender- oder nicht-binärer* Person
- Androhung der Offenlegung der Sexualität oder Geschlechtsidentität einer Person oder deren Offenlegung gegenüber anderen ohne Erlaubnis
- Beleidigende Telefonanrufe mit Kommentaren oder Kommentare in den sozialen Medien über das Geschlecht oder die sexuelle Ausrichtung einer Person
- Stereotype Kommentare, die als sexistisch interpretiert werden könnten und bei denen sich Personen unwohl fühlen

Sexuelle Belästigung ist unerwünschtes Verhalten sexueller Natur, das für eine andere Person beleidigend, erniedrigend oder einschüchternd ist und entweder wiederholt auftritt oder so stark ausgeprägt ist, dass es sich nachteilig auf die Person, ihre Leistung oder ihr Arbeits- und Lernumfeld auswirkt. Es ist unrechtmäßig,

eine andere Person sexuell zu belästigen, auch wenn dies nicht in der Absicht geschieht, die Person zu belästigen.

Beispiele inkludieren, sind aber nicht beschränkt auf:

- Sexuelle Übergriffe
- Ersuchen um sexuelle Gefälligkeiten oder sexuelle Annäherungsversuche
- Anzüglichkeiten, Nachpfeifen, obszöne Gesten, Witze oder Anspielungen
- Unangemessene Kommentare oder Gespräche über das Sexualleben oder die Beziehungen einer Person, auch in den sozialen Netzwerken
- Unerwünschte Bemerkungen über die sexuelle Ausrichtung oder Geschlechtsidentität einer Person
- Das Zeigen von sexuell anstößigem Material in Medien wie Emails, Poster, Bilder, Graffiti, Bildschirmschoner oder Textnachrichten
- Anzügliche oder sexuelle Witze, anzügliche Verhalten, Telefonanrufe, Messages
- Unaufgeforderte Berührungen, Umarmungen oder Küsse oder andere Formen des Körperkontakts
- Unangemessenes Eindringen in den persönlichen Freiraum einer Person
- Hartnäckige Kommentare oder Bilder in sozialen Netzwerken
- Hartnäckiger und unerwünschter persönlicher Kontakt nach einer Aufforderung zur Unterlassung
- Die absichtliche Verwendung des falschen Namens oder Pronomens in Bezug auf eine transsexuelle Person oder die ständige Bezugnahme auf die Geschichte ihrer Geschlechtsidentität
- Androhung der Offenlegung der Sexuali-

tät oder Geschlechtsidentität einer Person oder deren Offenlegung gegenüber anderen ohne deren Zustimmung

Stalking beschreibt ein Muster von wiederholten bedrohlichen oder belästigenden Verhaltensweisen, die direkt oder indirekt eine Bedrohung darstellen oder das Opfer in Angst versetzen.

Stalking kann durch eines der folgenden wiederholten und unerwünschten Verhaltensweisen gekennzeichnet sein:

- Wiederholtes Verfolgen einer Person
- Beharrliche Kontaktaufnahme mit einer Person oder der Versuch der Kontaktaufnahme mit einer Person auf jegliche Art und Weise
- Überwachung einer Person bei der Nutzung des Internets, ihrer E-Mailkorrespondenzen oder einer anderen Form der elektronischen Kommunikation
- Warten an einem Ort (öffentlich oder privat) in der Absicht, die Aufmerksamkeit einer Person zu erregen, die keinen Kontakt wünscht
- Beeinträchtigung von Eigentum, das sich im Besitz einer Person befindet
- Das Beobachten oder Ausspionieren einer Person, auch durch den Einsatz von Videoüberwachung oder elektronischer Überwachung

1.4 Viktimisierung

Viktimisierung liegt vor, wenn jemand eine nachteilige Behandlung erfährt, weil er*sie eine Beschwerde über inakzeptables Verhalten eingereicht hat oder einzureichen beabsich-

tigt, als Zeuge*Zeugin auftritt oder Informationen über eine solche Beschwerde liefert.

Beispiele für Viktimisierung sind:

- Einem*einer potenziellen Beschwerdeführer*in suggerieren, dass es für sie*ihn (oder das Team) besser wäre, wenn keine formale Beschwerde eingereicht würde
- Androhung von Konsequenzen und/oder Einschüchterung
- Disziplinarmaßnahmen, die nicht anderweitig objektiv gerechtfertigt sind und nicht ergriffen worden wären, wenn keine Beschwerde eingereicht worden wäre

- Unangemessene Änderung von Aufgaben oder Versetzung
- Ausschluss oder Isolierung
- Nichtbeförderung einer Person oder Herabstufung einer Leistungsbewertung, weil sie aufgrund der Beschwerde als „Störenfried“ angesehen wird
- Zuweisung von Aufgaben, die normalerweise nicht zu den normalen Pflichten einer Person gehören, nachdem sie eine Beschwerde eingereicht hat
- Absichtliche Benotung der Arbeit von Studierenden auf niedrigerem Niveau als es gerechtfertigt ist

2 SCHLICHTUNGSVERFAHREN

Je nach Schwere der Situation und den Wünschen des Beschwerdeführers*der Beschwerdeführerin gibt es verschiedene Möglichkeiten. Bitte beachten Sie das Flussdiagramm zum Beschwerdeverfahren für Mitarbeiter*innen oder das Flussdiagramm zum Beschwerdeverfahren für Studierende am Ende dieses Dokuments. Sie können eine der folgenden Möglichkeiten in Betracht ziehen:

2.1 Selbsthilfe

In vielen Fällen reicht es aus, der betreffenden Person mitzuteilen, dass ihr Verhalten Unwohlsein und/oder Leid verursacht, ihr zu erklären, warum es unerwünscht ist, und sie zu bitten, es zu beenden. Oft ist sich die Person nicht bewusst, dass ihr Verhalten Unwohlsein und/oder Leid verursacht, und sie hört umgehend

auf, wenn sie darauf hingewiesen wird.

2.2 Informelle Lösung

Kann eine Beschwerde nicht durch ein direktes Gespräch gelöst werden oder fühlt sich eine Person nicht wohl dabei, die Angelegenheit persönlich oder schriftlich als Selbstbeschwerde anzusprechen, sollte sie sich an eine geeignete Person oder ein geeignetes Gremium wenden.

Für Mitarbeiter*innen kann dies sein:

- Die*der Vorgesetzte
- Der*die Leiter*in der Personalabteilung
- Der*die Rektor*in
- Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- Der Betriebsrat

Für Studierende können dies sein:

- Der*die Lehrende des zentralen künstlerischen Fachs
- Der*die Institutsdirektor*in
- Der*die Studiendekan*in
- Der*die Vizerektor*in für Lehre
- Der*die Rektor*in
- Studierendenvertreter*innen
- Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- Die Ombudsstelle

Jede dieser Kontaktpersonen für Mitarbeiter*innen oder Studierende kann Informationen über die Richtlinien geben und die Möglichkeiten erörtern, die dem*der Einzelnen zur Verfügung stehen, um mit dem jeweiligen Anliegen umzugehen.

Die Aufnahme eines Gesprächs mit einer dieser Personen kann dazu beitragen, festzustellen, ob es sich bei dem erlebten Verhalten um Mobbing und/oder Belästigung und/oder Diskriminierung handelt, und wird dazu beitragen, den Prozess zu verstehen und Optionen zur Lösung der Bedenken zu entwickeln.

In einem informellen Verfahren können die Bedenken durch einen Dialog und ohne eine formelle Beschwerde gelöst werden. Der informelle Prozess hat keinen disziplinarischen Charakter.

Zu den informellen Möglichkeiten gehören:

- Meldung an eine Führungskraft, die dafür verantwortlich ist, (gegenwärtige oder künftige) Risiken zu erkennen und zu mindern und beispielsweise einer frühzeitigen Schlichtung zuzustimmen, die zu einer von allen Parteien verstandenen Vereinbarung führt

- Eine Führungskraft oder eine andere geeigneter Person, die mit dem*der mutmaßlichen Täter*in ein Gespräch über das unangemessene Verhalten führt und ihn*sie über die Auswirkungen auf andere und darüber informiert, was die Universität als akzeptables und inakzeptables Verhalten ansieht
- Die Führungskraft moderiert gegebenenfalls ein unvoreingenommenes Gespräch zwischen dem*der Beschwerdeführer*in und der anderen Partei, um eine Lösung der Situation zu finden, wobei sie die persönliche Sicherheit, die Machtdynamik und eine mögliche Viktimisierung berücksichtigt

2.3 Formelle Beschwerde

Wenn das Problem nicht durch direkte Diskussion oder informelle Mittel gelöst werden konnte, kann der*die Betroffene eine formelle Beschwerde einreichen:

Mitarbeiter*innen können eine Untersuchung einer Beschwerde über Mobbing und/oder Belästigung und/oder Diskriminierung beantragen, indem sie mit einer der folgenden Stellen sprechen

- Einem*einer Vorgesetzten
- Einem*einer Vertreter*in der Personalabteilung
- Dem Betriebsrat
- Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- Dem*der Rektor*in

Studierende können sich an die Studierendenvertretung wenden, um sich beraten zu lassen, oder eine Untersuchung durch den Arbeits-

kreis für Gleichbehandlung beantragen.

Auch der direkte Kontakt zu einem*einer Studiendekan*in oder – in besonders gravierenden Fällen – zu dem*der Rektor*in sind mögliche Eskalationsstufen.

2.4 Interne Untersuchung

Aufgrund der Betriebsvereinbarung zur Vor-

beugung von Mobbing kann der*die Rektor*in bei Mobbingvorwürfen von Mitarbeiter*innen eine Betriebliche Beschwerdestelle zur internen Untersuchung der Vorfälle einsetzen. Aus einer solchen Untersuchung können Empfehlungen zur arbeitsrechtlichen Vorgehensweise für den*die Rektor*in resultieren.

3 WAS IST ZU TUN, WENN MAN ZEUGE*ZEUGIN EINES VORFALLS WIRD ODER VON EINEM VORFALL HÖRT?

Sie können Maßnahmen ergreifen, wenn Sie Zeuge*Zeugin von Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung an der Universität werden.

Sie können auch Maßnahmen ergreifen, wenn Sie das Mobbing, die Belästigung oder die Diskriminierung nicht selbst miterlebt haben, aber jemand Ihnen erzählt hat, dass es passiert ist.

Einige Möglichkeiten, wie Unbeteiligte/Zeug*innen aktiv werden können, sind:

- Bemerken Sie die Belästigung, wenn sie auftritt – erkennen Sie das Verhalten als solches, benennen Sie es und ignorieren Sie es nicht
- Sprechen Sie mit der Person, die beläs-

tigt, und fordern Sie sie auf, die Belästigung einzustellen

- Ermutigen Sie die Person, die von Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung betroffen ist, sich an eine der Kontaktpersonen zu wenden, die im Flussdiagramm für Beschwerden von Mitarbeiter*innen oder Studierende aufgeführt sind, um Beratung zu erhalten und/oder Maßnahmen einzuleiten.

Sie können sich auch, idealerweise mit der Erlaubnis der Person, selbst an eine der in den Flussdiagrammen zu Mobbing, Belästigung und Diskriminierung genannten Kontaktpersonen wenden.

4 EINREICHUNG UND BEARBEITUNG EINER FORMELLEN BESCHWERDE

Der*die Beschwerdeführer*in teilt mit, dass ein Problem besteht, wie es beschaffen ist und welche Maßnahmen ergriffen werden sollten. Schriftliche Eingabe ist wünschenswert, aber nicht notwendig.

Konkrete Anschuldigungen sollten Daten, Zeiten, die Auswirkungen der Situation auf den*die Beschwerdeführer*in, Namen von Zeug*innen und deren Reaktionen enthalten.

Einzelpersonen und Gremien obliegt die Beurteilung, ob die Bearbeitung der Beschwerde in ihrem Ermessen und/oder ihrer Tätigkeit liegt, ob ein Verweis an eine andere Stelle, eine Eskalation zur nächsthöheren Stelle oder Eskalation bis zu dem*der Rektor*in angebracht ist.

Für Gremien und Interessenvertretungen wie den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder den Betriebsrat gelten die jeweiligen gesetzlichen oder in der Satzung der ABPU verankerten Bestimmungen und/oder Geschäftsordnungen. Der*die Rektor*in ist bei Erlangen von Kenntnis über eine Beschwerde zum Handeln verpflichtet, wenn arbeitsrechtliche oder studienrechtliche Bestimmungen dies verlangen. Gegebenenfalls sind unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht Sofortmaßnahmen zum Schutz involvierter Personen zu treffen.

Der*die Rektor*in kann eine allfällige interne Untersuchung delegieren, um sich Empfehlungen für Maßnahmen geben zu lassen. Solche Empfehlungen sind – wenn nicht anderslautende Bestimmungen dies vorsehen –

nicht bindend. Für alle internen Untersuchungen gilt:

Das untersuchende Gremium oder die untersuchende Person schreibt an den*die mutmaßliche*n Täter*in und teilt ihm*ihr Folgendes mit:

- Die Einzelheiten der Beschwerde und die Identität der Person(en), die sie vorgebracht hat (haben)
- Einen Termin für ein Treffen zur Stellungnahme
- Den Ablauf und den Zeitrahmen der Untersuchung
- Die Forderung von Vertraulichkeit und Nicht-Viktimisierung

Das untersuchende Gremium oder die untersuchende Person trifft sich so bald wie möglich getrennt mit beiden Parteien, um ihnen den Ablauf der Untersuchung sowie ihre Rechte und Pflichten zu erläutern.

Das untersuchende Gremium oder die untersuchende Person

- befragt alle beteiligten Parteien und Zeug*innen und prüft alle relevanten Unterlagen
- stellt sicher, dass sowohl Beschwerdeführer*in als auch mutmaßlicher Täter*mutmaßliche Täterin angemessen beraten und unterstützt werden

Beide Parteien können eine Vertrauensperson zu allen Terminen mitnehmen. Die Entscheidung wird nach Abwägung aller Fakten auf der Grundlage der Wahrscheinlichkeit getroffen.

fen. Der zuständigen Führungskraft wird ein schriftlicher Bericht über die Feststellungen des*der Beauftragten mit Lösungsvorschlägen vorgelegt.

Die Führungskraft trifft sich nach Erhalt der Untersuchungsergebnisse mit jeder Person separat, um das empfohlene Ergebnis und die finale Entscheidung zu besprechen.

5 UMGANG MIT GEMELDETEN VORFÄLLEN

Wenn Sie für die Bearbeitung von Beschwerden zuständig sind, sollten Sie die vorgeschriebenen Verfahren befolgen. Wenn dies nicht in Ihren Bereich fällt, sollten Sie das Flussdiagramm für Mitarbeiter*innenbeschwerden oder das Flussdiagramm für Studierendenbeschwerden befolgen.

Bei der Bearbeitung eines gemeldeten Vorfalles sollten Sie die folgenden Verhaltensweisen als Leitlinien beachten:

- Nehmen Sie alle Beschwerden ernst
- Leiten Sie unverzüglich Schritte zur Bearbeitung der Beschwerde ein
- Behandeln Sie alle Beschwerden in gutem Glauben
- Seien Sie vorurteilsfrei, unparteiisch, allparteilich und empathisch
- Erkundigen Sie sich nach den Vorstellungen des Beschwerdeführers*der Beschwerdeführerin, welches Ergebnis er*sie wünscht
- Beraten Sie zu verfügbaren Optionen zur Lösung, z. B. Selbsthilfe, informelle Lösung, Moderation, Mediation, formelle Beschwerde und interne Untersuchung
- Weisen Sie den*die Beschwerdeführer*in darauf hin, dass die Entscheidung für eine informelle Lösung der Angelegenheit kein Grund ist, nicht auch noch formelle Be-

schwerde einzulegen, wenn er*sie mit dem Ergebnis nicht zufrieden ist

- Beraten Sie über Lösungsverfahren, die von der Schwere der Beschwerde und den beteiligten Personen abhängen (Mitarbeiter*innen, Studierende, unbekannte oder externe Täter*innen ...)
- Respektieren Sie Entscheidungen des Beschwerdeführers*der Beschwerdeführerin
- Vertraulichkeit im Beschwerdeverfahren ist nicht gleichbedeutend mit Geheimhaltung. Informationen dürfen jedoch nur an jene Personen weitergegeben werden, von denen die handelnden Personen glauben, dass sie von der Beschwerde wissen müssen. Im Zweifel ist für die Entscheidung zur Weitergabe von Informationen der*die Rektor*in zu konsultieren, insbesondere, wenn aus der Beschwerde studien- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen resultieren sollen/können.
- Zeigen Sie dem*der Beschwerdeführer*in auf Verlangen Ihre bei den Sitzungen gemachten Aufzeichnungen
- Ermitteln Sie Interessenkonflikte bei der Bearbeitung der Beschwerde und behandeln Sie sie angemessen
- Unterrichten Sie den*die Beschwerdeführer*in über alle Informationen, die dem*der mutmaßlichen Täter*in vorgelegt

werden sollen

- Vergewissern Sie sich, dass der*die Beschwerdeführer*in weiß, dass er*sie die Beschwerde außerhalb der Universität im Rahmen der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen einreichen kann, z.B. im Fall von zivil- und/oder strafrechtlichen Vergehen.

Wenn der Verdacht besteht, dass eine Straftat begangen wurde, wird empfohlen, Anzeige bei der Polizei zu erstatten.

5.1 Moderiertes Gespräch und Mediation

Ein moderiertes Gespräch kann Teil einer informellen oder formellen Phase des Prozes-

ses sein. Es ist ein freiwilliges Verfahren, bei dem die Parteien von einer unabhängigen, unparteiischen dritten Partei in einem vertraulichen Forum dabei unterstützt werden, ein Problem zwischen ihnen zu lösen. Hier kann es sich um interne oder externe Personen handeln. Für das Hinzuziehen von externen Personen ist jedenfalls die Zustimmung des*der Rektor*in einzuholen.

Der*die Mediator*in hat die Aufgabe, die Betroffenen zu ermutigen, die Vorfälle offen zu erläutern, die aufgetretenen Probleme zu erörtern und zu einer für beide Seiten zufriedenstellenden Lösung zu gelangen.

Sobald die Lösung vereinbart ist, werden Schritte zur Umsetzung und Nachbereitung festgelegt und protokolliert.

6 FALSCH ANSCHULDIGUNGEN, VERLEUMDUNGEN UND BESCHWERDEN, DIE ZUR SCHIKANE BESTIMMT SIND

Mobbing- und/oder Belästigungsvorwürfe sind eine ernste Angelegenheit und können den Ruf einer Person potenziell schädigen. Vorsätzlich falsche Anschuldigungen leichtfertiger oder schikanöser Natur sowie Anschuldigungen, die

sich als unbegründet erweisen, werden ernst genommen und können dazu führen, dass die Universität disziplinare Maßnahmen gegen den*die Beschwerdeführer*in ergreift.

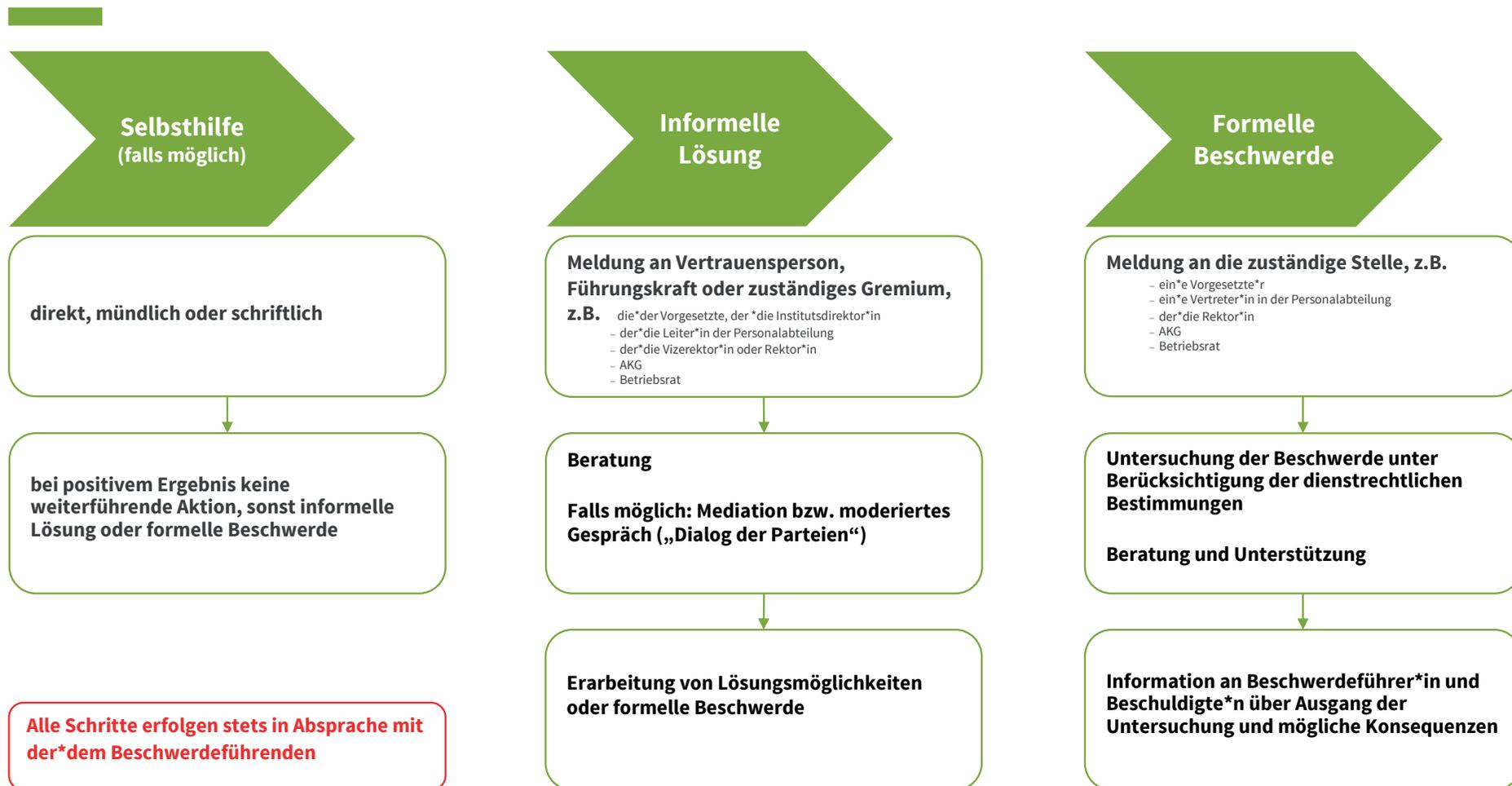
7 INKRAFTTRETEN UND REVISION

Diese Richtlinie tritt mit dem Beschluss durch das Präsidium der ABPU am 19.12.2022 in Kraft und wird spätestens im Dezember 2024

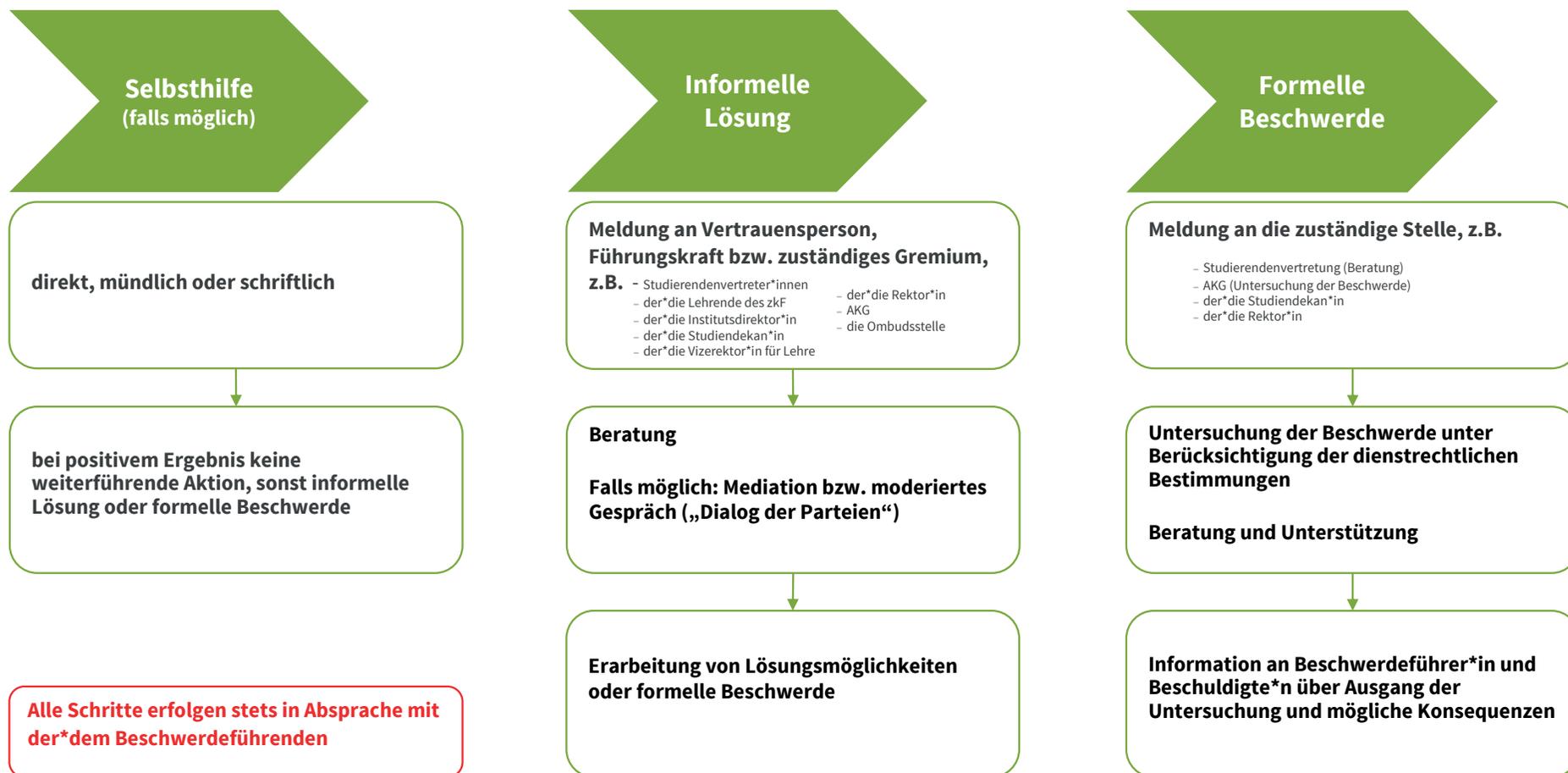
einer Überprüfung unterzogen. Bei der Überprüfung sind Betriebsrat und Arbeitskreis für Gleichbehandlung hinzuzuziehen.

BESCHWERDEVERFAHREN

MITARBEITER*INNEN-BESCHWERDEVERFAHREN



STUDIERENDEN-BESCHWERDEVERFAHREN



BRUCKNERUNI.AC.AT