



UNIVERSITÄT
PASSAU

Leitlinien Fairplay



Fair Play Guidelines

Einleitung

Die Universität Passau ist dem Menschenwürdebild der Verfassung des Freistaates Bayern und des Grundgesetzes verpflichtet und schreitet konsequent gegen jede Art von Mobbing, Diskriminierung, sexueller Belästigung, Stalking und ähnliche die Würde oder das Persönlichkeitsrecht beeinträchtigende Verhaltensweisen ein. Ein sicheres und möglichst konfliktfreies Umfeld ist unentbehrliche Voraussetzung für den Erfolg ihrer Mitglieder in Forschung, Lehre und wissenschaftsunterstützenden Funktionen. Die folgenden Leitlinien sollen den vertrauensvollen Umgang miteinander, kollegiales Verhalten, reibungslose Verfahrensabläufe sowie ein motivierendes und effizientes Arbeitsklima fördern.

Verhaltensweisen wie Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Stalking belasten das Arbeitsklima erheblich und haben für die Opfer häufig schwerwiegende persönliche Folgen. Als Universität übernehmen wir Verantwortung für unsere Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Studierenden, bieten Hilfe an und zeigen Wege aus der Krise. Vor allem aber wollen wir an der Universität Passau Rahmenbedingungen dafür schaffen, Konflikten zu begegnen, bevor daraus Krisen werden.

Nur zum Teil kann dies durch schriftlich festgesetzte Verhaltensregeln gelingen. Fairplay ist vor allem eine Art zu denken, zu der wir Sie alle ermutigen. Wir bitten Sie, mit uns gemeinsam persönlich und aktiv ein Klima des Vertrauens, des gegenseitigen Respekts und der offenen Kommunikation zu gestalten. Gelingt uns dies, schaffen und erhalten wir eine Arbeitsatmosphäre, die es jeder und jedem von uns erlaubt, ihre und seine Potenziale optimal zu nutzen.

Introduction

The University of Passau is committed to the protection of human dignity in accordance with the Constitution of the Free State of Bavaria and the German Basic Law. It consistently takes action against all forms of bullying, discrimination, sexual harassment, stalking and any similar behaviour that violates dignity or personal rights. A secure environment with as few conflicts as possible is an indispensable prerequisite for the success of its members in research, teaching and academic support roles. The following guidelines are intended to promote trusting relationships, collegial behaviour, smooth procedures, and a motivating and efficient working environment.

Behaviours such as bullying, discrimination, sexual harassment and stalking are extremely damaging to the working environment and often have serious personal consequences for the victims. We, the University, take responsibility for our colleagues, employees and students, offer help and show ways out of a crisis. Above all, however, we at the University of Passau want to create a basic framework for dealing with conflicts before they become crises.

A written code of conduct can only achieve this in part. Fair play is above all a way of thinking, which we encourage you all to embrace. We ask you to work with us personally and actively to create a climate of trust, mutual respect and open communication. If we are successful in this endeavour, we will create and maintain a working atmosphere that allows each and every one of us to make the most of our potential.

Prof. Dr. Carola Jungwirth
Präsidentin
President

Dr. Achim Dilling
Kanzler
Head of Administration

Klaus Leirich
Personalratsvorsitzender
Staff Council Chair



1. Geltungs- und Anwendungsbereich

Diese Leitlinien gelten für alle Mitglieder der Universität Passau. Sie finden Anwendung bei Konflikten, die aus dem Studium bzw. der Tätigkeit an der Universität Passau heraus entstehen und von den Betroffenen als Verletzung ihrer Würde oder Persönlichkeitsrechte empfunden werden. Verhaltensweisen, die Konflikte im genannten Sinne auslösen, sind insbesondere Mobbing, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Stalking.

2. Gemeinsame Pflichten

Alle Mitglieder der Universität Passau sind verpflichtet, durch ihr Verhalten zu einem positiven Klima in Lehre, Forschung, wissenschaftsunterstützenden Diensten, zentralen Einrichtungen und Verwaltung beizutragen und den Arbeitsfrieden zu erhalten.

Insbesondere haben die Mitglieder der Universität Passau

- › die Würde und Persönlichkeit der anderen Mitglieder zu respektieren;
- › höfliche und respektvolle soziale Umgangsformen gegenüber den anderen Mitgliedern zu wahren; und
- › auf Probleme und Konflikte zu achten und diese frühzeitig anzusprechen.

Die Mitglieder der Universität wirken Konflikten entgegen, indem sie

- › sich um eine Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung und Offenheit bemühen;
- › Konflikte mit Einzelpersonen oder Gruppen ansprechen und eine Lösung dieser Konflikte fördern;
- › betroffene Kolleginnen und Kollegen sowie Studierende unterstützen und dazu ermutigen, eine Lösung des Konflikts einzuleiten; und
- › sich als Vorgesetzte und Personalverantwortliche für die Würde ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv einsetzen.



1 Scope of application

These guidelines apply to all members of the University of Passau. They shall be used in conflicts that arise from study or work at the University of Passau and are perceived by those affected as a violation of their dignity or personal rights. Behaviour that causes conflicts in the above sense constitutes, in particular, bullying, discrimination, sexual harassment and stalking.

2 Collective duty

All members of the University of Passau are obliged to conduct themselves in a way that ensures a harmonious working environment and to contribute to a positive climate in teaching, research, academic support services, central services and facilities, and administration.

In particular, members of the University of Passau

- › *respect the dignity and personality of other members;*
- › *maintain polite and respectful manners towards other members; and*
- › *look out for problems and conflicts and address them at an early stage.*

The members of the University address conflicts by

- › *striving for an atmosphere of mutual appreciation and openness;*
- › *discussing conflicts with individuals or groups with a view to bringing about solutions to these conflicts;*
- › *assisting and encouraging the colleagues and students concerned to resolve the conflict; and*
- › *in the case of superiors and those with staff responsibility, actively advocating for the dignity of their employees.*



3. Beschwerderecht – Vertrauenspersonen

Betroffene Mitglieder der Universität, die sich Mobbing, Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Stalking ausgesetzt sehen oder sich in vergleichbaren Konfliktsituationen befinden, haben das Recht, sich insbesondere an folgende Anlaufstellen zu wenden, eine oder mehrere Vertrauenspersonen zu bestimmen und sich von ihnen beraten zu lassen:

- › Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten;
- › Leitung der Fakultät;
- › Vertreterin oder Vertreter des Konvents der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- › Vertreterin oder Vertreter der Fachschaft;
- › Personalrat;
- › Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Fakultätsfrauenbeauftragte;
- › Schwerbehindertenvertretung.

www.uni-passau.de/universitaet/leitung-und-gremien

3 Reporting a grievance; contact persons; persons of trust

University members who are affected by bullying, discrimination, sexual harassment or stalking, or who find themselves in similar conflict situations, have the right to make use, inter alia, of the following points of contact and to name one or more persons of trust and seek advice from them:

- › Vice Presidents;
- › the Faculty Administration;
- › the Representative Council for Academic and Artistic Staff;
- › Student Committee representatives;
- › the Staff Council;
- › the Gender Equality Officer, Women's Representative or Faculty women's representatives; or
- › the Representatives for the Severely Disabled.

www.uni-passau.de/en/university/governance-structure

4. Verfahren zur Konfliktlösung

Konflikte sollten nach Möglichkeit zunächst zwischen den Beteiligten angesprochen und gelöst werden. Soweit ein Gespräch zwischen den Beteiligten nicht zustande kommt oder zu keinem Erfolg führt, steht Betroffenen folgendes Verfahren zur Verfügung:



4.1. Anhörung der Beteiligten

Um einen Konflikt beizulegen, wenden sich Betroffene und/oder ihre Vertrauensperson an die unmittelbaren Vorgesetzten der betroffenen Person oder ein Mitglied der Fakultätsleitung. Sollten diese Personen selbst an dem Konflikt beteiligt sein, werden die nächsthöheren Vorgesetzten beteiligt (im weiteren Text nur noch ‚Vorgesetzte‘).

Die absolute Vertraulichkeit einer Kontaktaufnahme ist von Vorgesetzten unbedingt sicherzustellen.

Sobald Vorgesetzte auf diesem Weg von dem Konflikt Kenntnis erhalten oder selbst den Verdacht haben, dass ein Konflikt vorliegt, hören sie unverzüglich die am Konflikt Beteiligten an, ermitteln den Sachverhalt und nehmen eine Einschätzung des Falles vor.

4.2. Entwickeln von Lösungsmöglichkeiten und Einleiten entsprechender Maßnahmen

Nach Anhörung der an einem Konflikt Beteiligten suchen die Gesprächspartnerinnen oder -partner gemeinsam umgehend nach möglichen Lösungen. Der oder die Vorgesetzte ergreift daraufhin in Absprache mit der betroffenen Person und, soweit benannt, der Vertrauensperson geeignete Maßnahmen, um den Konflikt zu lösen.

Als geeignete Maßnahmen bieten sich insbesondere an:

- › Vermittlung und Schlichtung zwischen den Beteiligten;
- › organisatorische Maßnahmen; und
- › Information der Betroffenen über geeignete interne und externe Beratungsstellen.

4 Procedure for conflict resolution

Where possible, conflicts should be addressed and resolved between the concerned parties. If a meeting between the parties does not come about or proves unsuccessful, those concerned have the following procedure available to them:

4.1 Consultation with all concerned parties

To settle a conflict, the aggrieved individual and/or their person of trust contacts the aggrieved individual's immediate superior or a member of the Faculty Administration. If these individuals themselves are involved in the conflict, the next higher superiors then become engaged with the matter (hereinafter collectively referred to as 'superiors').

Superiors must ensure the absolute confidentiality of any contact that is made.

As soon as superiors are made aware of a conflict or suspect that a conflict exists, they shall consult the concerned parties without delay, determine the facts and carry out an assessment of the situation.

4.2 Develop possible solutions and take appropriate measures

After hearing the concerned parties, those involved in the discussion shall jointly and promptly seek possible solutions to the situation. In consultation with the aggrieved individual and, where appropriate, the person of trust, the superior then takes suitable measures to resolve the conflict.

Suitable measures are, in particular:

- › mediation and the resolution of conflict between the parties;
- › organisational measures;
- › informing the parties about available internal and external dispute resolution bodies.

4.3. Weitere Maßnahmen

Bleiben die auf Stufe 2 eingeleiteten Maßnahmen aus Sicht der betroffenen Person nach sechs Wochen erfolglos, wird auf deren Wunsch von den Vorgesetzten ein Gespräch vereinbart, um eine möglichst abschließende Lösung zu finden.

An diesem Gespräch nehmen in der Regel teil:

- Beschwerdegegnerin / Beschwerdegegner;
- Vorgesetzte;
- Präsidentin, Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten, Kanzler oder der Leiter der Personalabteilung im Auftrag des Kanzlers, Personalratsvorsitzender oder ein anderes Personalratsmitglied (sofern von Art. 4 BayPVG erfasste Beschäftigte an dem Konflikt beteiligt sind);
- Vertrauensperson; und
- die betroffene Person, wenn sie dies wünscht.

Soweit die betroffene Person nicht an dem Gespräch teilnimmt, muss eine Vertrauensperson benannt werden.

Als geeignete Maßnahmen bieten sich insbesondere an:

- Regelungen zum persönlichen Umgang miteinander;
- Nachdrückliche Ermahnung durch Vorgesetzte, das Verhalten zu ändern;
- Verstärkung einer konstruktiven Kommunikation im Umfeld der Beteiligten mit dem Ziel eines kooperativen Miteinanders;
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen;
- Arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen;
- externe Mediation.

Der Beschwerdegegnerin und Beschwerdegegner sind rechtzeitig vor diesem Gespräch über das weitere Vorbringen der betroffenen Person schriftlich zu informieren.

4.3 Further measures

If, after a period of six weeks, the aggrieved individual considers that the measures initiated in Stage 2 have been unsuccessful, they may request that the superior convene a meeting with the aim of resolving the conflict.

As a general rule, the following persons will be in attendance at this meeting:

- *the person against whom the grievance lies;*
- *superiors;*
- *the President, Vice Presidents, the Head of Administration or the Head of the Human Resources Division on behalf of the Head of Administration, the Staff Council Chair or any other Staff Council member (if employees subject to Art. 4 Bavarian Staff Representation Act, BayPVG, are involved in the conflict);*
- *a person of trust; and*
- *the aggrieved individual, if he or she so wishes.*

If the aggrieved individual does not take part in the meeting, a person of trust must be appointed as a representative.

Suitable measures are, in particular:

- *arrangements concerning the personal interaction with one another;*
- *a strong reprimand by superiors to bring about a change in behaviour;*
- *strengthening constructive communication in the environment of those involved with the aim of ensuring cooperative coexistence;*
- *obligations to attend training measures;*
- *measures provided by employment and public service law; and*
- *external mediation.*

The person against whom the grievance lies must be informed in writing of any further submissions by the aggrieved individual in good time prior to this meeting.



5. Rechte und Pflichten

Alle an dem Verfahren beteiligten Personen bewahren Stillschweigen. Die Regelungen des AGG und der Dokumentationspflichten der Universität Passau, die sich aus anderen Vorschriften ergeben, bleiben unberührt.

6. Prävention

Die Universität Passau informiert alle ihre Mitglieder über diese Leitlinien. Sie unterstützt entsprechende Schulungsmaßnahmen für Beschäftigte und fordert alle Führungskräfte dazu auf, regelmäßig Jahresgespräche mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchzuführen, die sich dafür anbieten, Konflikte anzusprechen (Informationen unter www.uni-passau.de/bereiche/beschaefigte/personal-von-a-bis-z/ beim Punkt „Jahresgespräch“). Die Universität Passau hält eigene Mediatorinnen bzw. Mediatoren oder entsprechende externe Fachkräfte zur Konfliktlösung vor.

5 Rights and obligations

All those involved in the grievance procedure shall maintain confidentiality. The stipulations of the German General Act on Equal Treatment (AGG) and documentation obligations of the University of Passau arising from other rules and regulations remain unaffected by these Guidelines.

6 Prevention

The University of Passau shall inform all its members about these Guidelines. The University supports appropriate training measures for employees and requires all managerial staff to conduct annual one-on-one interviews which provide an opportunity to voice concerns and discuss potential conflicts (for further information in German see www.uni-passau.de/bereiche/beschaefigte/personal-von-a-bis-z/ under the item 'Jahresgespräch'). The University of Passau uses its own mediators or corresponding external specialists for conflict resolution.

Begriffsdefinitionen

Mobbing ist das systematische, wiederholte und regelmäßige Schikanieren. Wird in der Hierarchie von oben nach unten gemobbt, spricht man von „Bossing“, in die andere Richtung von „Staffing“. Die sachliche Auseinandersetzung untereinander, die zur gemeinsamen Aufgabenerfüllung notwendig ist, ist kein Mobbing. Beispiele für Mobbing sind das Verleumden, das Verbreiten von Gerüchten, absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder absichtliche Desinformation, Drohungen und Erniedrigungen, Beschimpfungen, verletzendes Verhalten, Hohn und Aggressivität, unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte wie die Übertragung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

Diskriminierung meint insbesondere die Benachteiligung oder Herabwürdigung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in mündlicher oder schriftlicher Form oder durch entsprechende Handlungen (siehe Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Sexuelle Belästigung ist unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten wie unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze mit sexuellem Bezug sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Stalking wird definiert als das systematische und wiederholte Verfolgen, Belästigen und Terrorisieren eines Menschen. Stalking bedroht seine Sicherheit und beeinträchtigt ihn schwerwiegend in seiner Lebensgestaltung.

Terminology

Bullying is systematic, repeated and regular harassment. In a hierarchy, this may occur in a downward direction from superiors to staff members or in an upward direction from staff to superiors. Factual debate, which is necessary for joint task fulfilment, does not constitute bullying. Examples of bullying include defamation, spreading rumours, deliberately withholding essential work-related information or intentionally giving false information, making threats or engaging in acts designed to humiliate others, verbal abuse, injurious treatment as well as scornful and aggressive behaviour. Bullying may also take the form of disparaging treatment by superiors, which includes assigning offensive, unsolvable or pointless tasks, or by assigning no tasks at all to a staff member.

Discrimination means, in particular, to disadvantage or disparage someone based on his or her racial or ethnic background, gender, religious or other beliefs, disability, age or sexual orientation verbally, in writing or by taking actions conducive to bringing about such disadvantage or disparagement (see General Act on Equal Treatment, AGG).

Sexual harassment is any unwelcome conduct of a sexual nature such as unwanted sexual acts and advances, sexually-motivated physical contact, suggestive remarks, comments or jokes containing sexual references as well as the unwanted display or putting on view of pornographic material.

Stalking is defined as the systematic and repeated pursuit, harassment and terrorising of an individual. Stalking threatens a person's safety and has a strongly detrimental impact on the victim's life.

Impressum

Herausgeberin

Die Präsidentin der Universität Passau
Prof. Dr. Carola Jungwirth

Innstraße 41
94032 Passau
praesidentin@uni-passau.de

Logo und Corporate Design, Layoutraster:
credo concept.communication GmbH & Co KG

Satz und Übersetzung
Abteilung Kommunikation und Marketing
kommunikation@uni-passau.de

Imprint

Issued by

The President of the University of Passau
Professor Carola Jungwirth

Innstraße 41
94032 Passau
president@uni-passau.de

Logo and Corporate Design; Grid Layout
credo concept.communication GmbH & Co KG

Typesetting and translation
Communication and Marketing Division
communication@uni-passau.de